

COMUNE DI GRAGNANO
PROVINCIA DI NAPOLI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
2002 -2005

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente del Comune di Gragnano. Il CCDI vuole perseguire, attraverso definite politiche di sviluppo, il miglioramento della qualità del lavoro, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività, l'impegno razionale delle risorse umane, la valorizzazione delle stesse, elevando il grado di professionalità attraverso percorsi formativi e benefici economici.

Art. 2 Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:
 - a) Per la parte pubblica:
 - Capo Settore Affari Generali *Presidente*)
 - Capo Settore Servizi finanziari
 - Capo Settore Corpo di Polizia Locale
 - Capisettore che dovessero essere interessati per le materie di Loro specifica competenza.
 - b) Per la parte sindacale:
 - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria;
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
 - ⇒ Sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - ⇒ Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, presenti nell'Ente;

- ⇒ Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
2. Per quanto riguarda la sottoscrizione del CCDI e la sua piena applicazione, si ricorda che per la parte sindacale, occorre almeno il consenso della RSU aziendale. In caso di mancata unanimità dei consensi della delegazione sindacale sull'ipotesi di contratto, lo stesso si ritiene valido quando è sottoscritto dalla maggioranza dei componenti della RSU e da almeno una delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. In tal caso è necessario considerare una reale valutazione di opportunità in termini di consenso e di rappresentatività.
 3. In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

Art. 4
Vigenza del contratto

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per gli esercizi finanziari 2004-2005, ed in assenza di rinnovo del CCNL il presente CCDI avrà valenza fino alla stipula del nuovo contratto.
2. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. Sono definite, con apposito accordo annuale, da sottoscrivere entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo i criteri previsti nel presente CCDI.
4. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti si incontrano, entro dieci giorni dalla data della richiesta effettuata da una delle parti con comunicazione scritta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa, nel rispetto della disciplina indicata all'art. 9 del CCNL del 22.1.2004.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

CAPO II
RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

Art. 5
Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:
 - a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) annualmente, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.99, sarà trasmessa copia dello schema di bilancio adottato dalla Giunta con la dovuta informazione, con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste e all'andamento dell'occupazione;
 - c) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
 - d) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
 - e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
 - f) 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;
 - g) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta;
 - h) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali,
 - i) 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 (c.d. bacheca elettronica).

Art. 6
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le parti individuano quelli risultanti dal seguente elenco:

- a) **Servizio Stato Civile:** si assicurano le registrazioni delle nascite e delle morti
N. 1 unità
- b) **Servizio Elettorale:** attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini
N. 1 unità
- c) **Servizio Cimiteriale:** trasporto ricevimento ed inumazione salma
N. 2 unità
- d) **Servizio di Polizia locale** prestazioni minime riguardanti attività richiesta dall'autorità giudiziaria – Rilevazione infortunistica stradale, pronto intervento, centrale operativa da assicurare con un nucleo di personale di
N. 4 unità
- e) **Servizio del personale** prestazioni da assicurarsi limitatamente ai giorni di predisposizione delle buste paga
- f) **Servizio Protezione Civile** da presidiare con personale in reperibilità

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili dei settori, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile; Qualora si procedesse all'estrazione a sorte saranno esclusi dal sorteggio coloro che siano già stati estratti nei 3 scioperi immediatamente precedenti.
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili dei settori dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90, oltre all'accordo quadro nazionale del 19/09/2002.

Art. 7
Diritti e libertà sindacali

1. Le parti sindacali riconfermano i seguenti diritti sindacali:
- a) Diritto di assemblea;
 - b) Diritto di affissione;
 - c) Diritto ai locali;
 - d) Diritto ad indire referendum ed elezioni di rappresentanza tra i lavoratori.
2. 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 all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL 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 d'organismi direttivi statutari 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;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio;
 - d) 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. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) 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, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

- c) in caso d'assemblea, che interessano la generalità dei dipendenti, saranno assicurati i contingenti minimi di personale nel rispetto dell'art. 5 del presente contratto decentrato integrativo.
- d) il personale operante fuori della 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;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 8

Informazione e partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, previa informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

CAPO III
ORARIO DI LAVORO

Art. 9
Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio, ed è pari a 36 ore settimanali.
2. L'orario di servizio è articolato su cinque giorni settimanali con due rientri pomeridiani, disciplinato nel modo seguente:

▪ LUNEDI	8.00 - 14.00	15.30 - 18.30
▪ MARTEDI	8.00 - 14.00	
▪ MERCOLEDI	8.00 - 14.00	15.30 - 18.30
▪ GIOVEDI	8.00 - 14.00	
▪ VENERDI	8.00 - 14.00	

3. In considerazione delle particolari peculiarità in capo al servizio del Corpo di Polizia Municipale e al servizio Ecologia, con particolare riguardo al loro assetto organizzativo e all'esigenza di corrispondere ai bisogni e alle sollecitazioni dei cittadini, l'orario di servizio è articolato su sette giorni settimanali. L'orario di lavoro è articolato in sei giorni settimanali, con le seguenti tipologie:

- a) CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE: l'orario di lavoro è articolato in turni, i quali saranno programmati almeno con cadenza quindicinale e con ordine di servizio del Comandante del Corpo, nel rispetto della seguente articolazione:

Periodo di riferimento	1° turno	2° turno	3° turno
01.10 al 30.04	08.00 - 14.00	14.00 - 20.00	15.00 - 21.00
01.05 al 30.09	08.00 - 14.00	14.00 - 20.00	16.00 - 22.00

- b) OPERATORI ECOLOGICI:

06.00 - 12.00

4. Per comprovate esigenze, i responsabili dei settori possono individuare una diversa articolazione dell'orario di lavoro, previo accordo in Delegazione Trattante. Le parti concordano che, entro il mese di Maggio, si incontreranno per concordare una diversa ed eventuale articolazione dell'orario di lavoro per il periodo estivo.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro, da parte dei dipendenti, è accertata mediante controllo di tipo automatico. E' consentita, al fine dell'armonizzazione dei servizi, una tolleranza di 30 minuti in entrata (7.50 - 8.20), rispetto agli orari prefissati, con l'obbligo inderogabile di assicurare l'orario giornaliero dovuto.

6. Dopo la marcatura in entrata, per nessun motivo è consentito allontanarsi dagli uffici, se non per motivate esigenze di servizio, debitamente registrate ed autorizzate su appositi registri numerati, in dotazione al Responsabile del servizio.
7. Per motivate esigenze documentate, il dipendente può utilizzare diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro nel rispetto della disciplina e secondo le diverse tipologie indicate all'art. 17 del CCNL del 06.07.1995.

Art. 10
Riduzione dell'orario di lavoro

1. Si dà atto che la riduzione d'orario a 35 ore settimanali per il personale adibito a regime d'orario in turno, addetto al Corpo di Polizia Municipale, rimane in vigore con le modalità già stabilite e concordate in Delegazione Trattante.
2. Eventuali variazioni dell'orario di lavoro o riesame della disciplina del presente articolo saranno soggette all'espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4 del CCNL 1.4.1999.

CAPO IV
QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

Art. 11
Sviluppo delle attività formative

1. Annualmente l'1% del monte salari dell'anno precedente è destinato alla formazione del personale per una somma pari a **€ 52.750,00**.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
 - alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo.
4. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Art. 12
Mobilità interna

1. La mobilità interna dell'Ente è finalizzata:
 - Alla valorizzazione dell'impiego del personale, al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
 - Alla flessibilità degli organici, allo scopo di adeguare le strutture della macchina comunale agli obiettivi indicati dall'Amministrazione e predefiniti nel PEG;
2. La mobilità può determinarsi:
 - a) All'interno dello stesso settore, nella medesima sede lavorativa;
 - b) All'interno dello stesso settore, in diversa sede lavorativa;
 - c) Tra settori diversi, nel rispetto del profilo professionale posseduto.
3. All'interno di ogni categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima, viene assicurata la mobilità, anche a richiesta del dipendente, esclusa quella verso profili con specifici titoli abilitanti.

4. L'Istituto per la mobilità interna è disposta con le seguenti procedure:
- ⇒ Dal Responsabile del Settore, nei casi previsti al comma 2, lettere a) e b), del presente articolo;
 - ⇒ Dal Segretario Generale o Direttore Generale, se nominato, nei casi previsti al comma 2, lettera c), del presente articolo.
5. La mobilità si esercita per le funzioni all'interno della categoria posseduta e non può determinare, in alcun modo, l'acquisizione di mansioni superiori. E' fatta salva la possibilità di attivare lo scambio tra diversi dipendenti appartenenti a settori o servizi diversi, previa nulla osta dei Responsabili dei settori interessati.
6. Tutti i provvedimenti di trasferimento dovranno essere inviati preventivamente alla R.S.U. aziendale. Sono fatte salve le disposizioni contenute nell'art. 22 della legge 300/70.

Art. 13
Gestione eccedenze personale

1. Nel caso in cui si determinasse esubero di personale, anche inferiore alle 10 unità, in base a trasferimento di funzioni ovvero ad esternalizzazione di attività o di servizi, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dagli artt. 33 e 34 del D.lgs. n. 165/2001 nei modi e con criteri individuati in Delegazione Trattante, non appena si prospetterà il caso.
2. L'amministrazione comunale fornirà immediata informazione preventiva. In ogni caso la verifica degli assetti organizzativi, in conseguenza di eventuale esubero, e la definizione dell'indennità di trasferimento, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, sarà sottoposta a contrattazione integrativa decentrata fra le parti.
3. Si concorda che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'amministrazione utilizzerà tale personale nei servizi dell'ente mediante processi di aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni e profilo professionale di inquadramento.

Art. 14
Flessibilità del rapporto di lavoro

1. Nel caso in cui l'Ente si avvale delle forme contrattuali flessibili di assunzione, previsti dalle disposizioni dettate dal Titolo I del CCNL del 14.09.2000, si applicano i criteri generali previsti dagli artt. 91, 92 e 93 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici approvato con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 16.05.2002.

2. In merito all'applicazione del comma 1 del presente articolo, l'Amministrazione comunale fornirà immediata informazione preventiva. In ogni caso la verifica per l'utilizzazione delle procedure al ricorso delle forme flessibili del rapporto di lavoro e la definizione del trattamento accessorio compatibile con la specialità delle prestazioni fornite dal personale interessato sarà stabilita dalla Delegazione Trattante attraverso la contrattazione integrativa decentrata fra le parti.

Art. 15
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In applicazione del D.lgs. n. 61/2001, l'Ente costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) Assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) Trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
2. In relazione al ricorso delle forme flessibili del rapporto di lavoro, di cui all'art. 14 del presente CCDI, le parti concordano nell'attivare una specifica disciplina al fine di incentivare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. A tal fine si concorda che i contingenti di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale, possono essere previsti fino ad un massimo del 35% della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria. La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
4. Il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del dipendente è automaticamente trasformato entro sessanta giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.
5. Sono applicati, altresì, in favore del personale di cui al comma 1 tutti gli istituti contrattuali collegati al salario accessorio, anche per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa, con applicazione del principio del riproporzionamento del trattamento economico, come previsto dall'art. 11 del CCNL del 22.1.2004.
6. Nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 1 della L. n. 662/1996, il 20% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro di cui al presente articolo vanno ad incrementare le risorse economiche per la costituzione del fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi.
7. Il tempo parziale può essere realizzato sia per quanto riguarda le disposizioni previste dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.1.2004, sia per il potenziamento dei propri servizi nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:

- a) Tempo parziale orizzontale: articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi;
 - b) Tempo parziale verticale: articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o in un determinato periodo dell'anno.
8. Il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, nel rispetto del comma 4 del presente articolo, viene previamente definito in accordo tra il Responsabile del settore e il dipendente interessato.
9. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto ad ottenere il ritorno a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione ovvero anche prima della naturale scadenza stabilita dall'accordo individuale sottoscritto, previa richiesta scritta.
10. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano tutte le disposizioni legislative vigenti, in particolare il D.lgs. n. 61/2001 e gli artt. 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000. Sono, altresì, abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente relative alla presente disciplina.

CAPO V
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 16
Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 626/94, le parti confermano l'incarico ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti all'interno della Rappresentanza sindacale unitaria.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione aziendale e dei R.I.s. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
3. L'Amministrazione assicura la sorveglianza sanitaria realizzata attraverso il controllo individuale della salute dei lavoratori e ha lo scopo di:
 - a) Accertare preventivamente l'assenza di controindicazioni al lavoro;
 - b) Diagnosticare il più precocemente possibile conseguenze dannose per la salute causate dal lavoro
 - c) Giudicare l'idoneità alla mansione specifica.
4. La sorveglianza sanitaria è affidata al Medico competente, nominato dal datore di lavoro, con l'obbligo di avviare i dovuti accertamenti medici con visite mediche ed esami specialistici. Tali accertamenti, preventivi e periodici, sono interamente a carico del datore di lavoro.
5. Il datore di lavoro deve provvedere a garantire una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al posto di lavoro.
6. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 17
Comitato Paritetico sulla pari opportunità

1. In materia di pari opportunità, al fine di attivare meccanismi atti a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'ente, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2 della legge n. 125/91 e degli artt. 7, comma 1, e 57 dl D.lgs. n. 165/2001, è istituito uno specifico Comitato Paritetico, nel rispetto delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Le parti concordano nell'istituire il Comitato per la Pari Opportunità, in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 19 del CCNL del 14.9.2000, con le seguenti modalità:
 - a) N. 3 rappresentanti dell'Ente, tra i quali viene designato un componente con funzioni di Presidente del Comitato;
 - b) N. 3 componenti designati da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL con rappresentanza all'interno dell'ente, tra i quali viene individuato il componente con funzioni di Vicepresidente del Comitato.
3. L'Amministrazione si impegna a predisporre le misure necessarie per favorire il funzionamento del Comitato per le Pari Opportunità, approntando una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge n. 125/91, per i componenti della commissione.
4. Il Comitato per le Pari Opportunità rimane in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti possono essere rinnovato nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni e alle varie attività non è previsto alcun compenso.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 19 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 18
Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 è istituito, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato Paritetico di cui all'art. 8 del CCNL del 22.1.2004, con i seguenti compiti:
 - raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
2. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Le parti concordano nell'istituire il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 8 del citato CCNL, con le seguenti modalità:
 - a) N. 3 rappresentanti dell'Ente, tra i quali viene designato un componente con funzioni di Presidente del Comitato;
 - b) N. 3 componenti designati da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL con rappresentanza all'interno dell'ente, tra i quali viene individuato il componente con funzioni di Vicepresidente del Comitato.
4. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing rimane in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni e alle varie attività non è previsto alcun compenso.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 19

Fondo per prestazioni assistenziali e previdenziali per gli appartenenti alla Polizia Locale

1. In conformità a quanto disposto dall'art. 17 del CCNL 2002/2005, il 10% della quota di competenza del Settore di riferimento, nonché il 5% della quota di competenza dell'amministrazione, ai fini dell'art. 208, comma 2 – lettera a - e comma 4 del Decreto Legislativo 30.4.92 n° 285 s.m.i., per entrate relative a contravvenzioni effettuate dai dipendenti della Polizia Locale confluisce nel Fondo per prestazioni assistenziali e previdenziali.
2. Detto Fondo sarà gestito da un organismo formato da rappresentanti della Polizia Locale eletti fra gli appartenenti al Corpo in conformità a quanto previsto dall'art. 11 Legge 300/70 e dall'art. 55 CCNL 14.9.2000.

Art. 20

Fondo per prestazioni assistenziali e previdenziali per gli appartenenti alla Polizia Locale

1. L'Amministrazione si impegna a presentare alle OO.SS., entro 60 giorni dalla stipula del presente CCDI, il piano di miglioramento del benessere organizzativo, di cui alla direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione del 24.03.2004 e pubblicata sulla G.U. n. 80 del 05.04.2004.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO VI LAVORO STRAORDINARIO

Art. 21 Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse in relazione a:
 - a) Eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;
 - b) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive;
 - c) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato;
 - d) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate agli obiettivi prioritari individuati dall'Amministrazione nel P.E.G.;
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, a richiesta delle OO.SS., la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore, cui appartiene il dipendente, nell'ambito del budget assegnato allo stesso nel rispetto della disciplina concordata all'art. 22 del presente contratto, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Il Responsabile del settore predisporrà appositi modelli (**allegato E**), sui quali verrà indicato il nominativo del dipendente, l'ufficio e il servizio cui appartiene, il giorno e il numero delle ore relative alle prestazioni di lavoro straordinario richieste al dipendente stesso. La richiesta, con relativa autorizzazione in calce alla stessa, dovrà essere debitamente motivata e sottoscritta dal Responsabile e dal dipendente.
6. Le somme maturate e dovute al personale per l'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario saranno corrisposte con determina del Responsabile del Settore Affari Generali, previa relazione all'ufficio personale del Responsabile del settore di riferimento.
7. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del settore che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore. Le prestazioni di lavoro straordinario non potranno superare le 50 ore annue pro-capite, elevabili a 70 in casi eccezionali;
9. Per esigenze eccezionali in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo è rideterminato in 180 ore, fermo restando il limite delle risorse previste all'art. 22, comma 2, del presente CCDI.
10. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, il Responsabile del settore procederà ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
11. Per quanto non previsto dai contratti nazionali in materia di lavoro straordinario, si applica l'art. 5 del D.lgs 66/2003.

Art. 22
Utilizzo fondo lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario per l'anno 2004, viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario; potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2000, pari ad **€ 60.688,21**.
2. In applicazione del disposto di cui all'art. 21, comma 9, del presente CCDI, una percentuale del 5%, pari a **€ 3.034,41**, della somma disponibile, sarà utilizzata per tutti gli adempimenti relativi all'assistenza agli Organi istituzionali, in particolare, per l'assistenza tecnica al Consiglio Comunale, così quantificata:
 - a) Ufficio Segreteria: numero componenti a secondo delle esigenze (non più di n. 2 unità);
 - b) Corpo di Polizia Municipale: n. 2 unità;
 - c) Assistenza impianto microfonico: n. 1 unità.
3. La quota disponibile, pari ad **€ 57.653,80**, sarà distribuita fra i vari settori in base al numero dei dipendenti assegnati agli uffici e ai servizi del singolo settore. A tal fine occorre individuare una quota pro-capite teorica attribuibile ad ogni dipendente, con il seguente criterio:

⇒ Totale disponibile/ quota media oraria di straordinario pari ad € 11.00;

€ 57.653,80/€. 11,00 = N. 5241 ore complessive disponibili

⇒ Numero di ore complessive disponibili/il numero dei dipendenti in servizio;

N. 5241/ n. 216 = n. 24 ore individuali

⇒ Numero di ore individuali x la quota media oraria

n. 24 X € 11,00 = € 264,00 quota individuale

4. A seguito di tale calcolo, abbiamo il seguente prospetto analitico:

SETTORE	Risorse umane	Budget stanziato	Somma erogata	Economia
AFFARI GENERALI	39	€ 8.682,96		
RISORSE FINANZIARIE	28	€ 6.233,92		
SERVIZI AL CITTADINO	37	€ 8.237,68		
LAVORI PUBBLICI	9	€ 2.003,76		
SERVIZI SUL TERRITORIO	52	€ 11.577,28		
URBANISTICA	6	€ 1.335,84		
EDILIZIA PRIVATA	8	€ 1.781,12		
POLIZIA MUNICIPALE	37	€ 8.237,68		
TOTALE	216			

5. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005.
6. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo.
7. In applicazione del comma 6 del presente articolo e preso atto della volontà manifestata dall'Amministrazione comunale, la quale per particolari esigenze connesse al proprio ruolo istituzionale e di rappresentanza, ha bisogno della continua disponibilità di particolari profili professionali, le parti concordano sulla necessità di istituire un fondo specifico, pari ad **€ 8.000,00**, sulla base della somma utilizzata nell'anno precedente. Tale somma comprende la corresponsione per tutte le prestazioni, a qualsiasi titolo effettuate, relative al salario accessorio del personale interessato.

Art. 23
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito all'art. 21, commi 8 e 9, del presente CCDI, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio al pagamento del corrispettivo del numero di ore residue.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo trimestrale, previsto al comma 5 del presente articolo.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati entro 10 giorni dalla richiesta.
5. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario, come previsto all'art. 21, comma 10, del presente CCDI.

Art. 24
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.99, dell'art. 4 CCNL 5.10.2001 e dell'art. 32 del CCNL 2002/2005. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo per l'anno 2004, viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito **"risorse decentrate stabili"**;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come **"risorse decentrate variabili"** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. In particolare, la prima parte del fondo relativo al comma 1, lettera a), del presente articolo per gli anni 2003 e 2004, a valere per tutto il periodo di riferimento di vigenza del presente CCDI, le risorse sono così quantificate:

TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2003	Anno 2004
Art. 14 CCNL 1998 – 2001		
Comma 4		
risparmi 3% delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario	€ 1.625,58	€ 1.625,58
Art. 15 CCNL 1998 – 2001		
Comma 1		
a) importo dei fondi di cui alle lettere a) – b) – c) dell'art. 15, comma 1, e successive integrazioni;	€ 403.523,41	€ 403.523,41
f) risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED al personale dipendente in servizio.	€ 5.156,68	€ 5.156,68
g) risorse destinate indennità di £ 1.500.000, art. 37 del CCNL 1994/97.	€ 3.098,74	€ 2.550,00
j) 0,52% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 29.799,90	€ 29.799,90
Art. 4 CCNL biennio economico 2000-2001		
Comma 1		
Monte salari 1999, esclusa la dirigenza, pari all'1,1%	€ 52.494,29	€ 52.494,29
Art. 32 CCNL 2002 - 2005		
Comma 1		
Importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 30.016,29	€ 30.016,29
Comma 2		
Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 24.216,69	€ 24.216,69
TOTALE RISORSE STABILI	€ 549.923,58	€ 549.374,84

3. La prima parte del fondo di cui al comma 1, lettera a), del presente articolo viene incrementata in base alle disposizioni contrattuali previste dalla normativa che segue. La parte del fondo, che segue, ha bisogno di una verifica annuale, in quanto potrà legittimare ulteriori disponibilità di risorse stabili. Pertanto, per la completa quantificazione delle risorse per gli anni 2003 e 2004, si considerano, altresì, i seguenti incrementi:

TABELLA B

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2003	Anno 2004
Art. 15 CCNL 1998 – 2001		
Comma 5		
Risorse per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	===	===
Art. 4 CCNL biennio economico 2000-2001		
Comma 2		
RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 5.804,94	€ 6.520,94
Art. 32 CCNL 2002 – 2005		
Comma 7		
Importo pari allo 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001 destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10. (anno 2003 e 2004)		€ 9.686,68 € 9.686,68
Art. 33 CCNL 2002 – 2005		
Comma 4		
Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 10.645,92	€ 10.645,92
Art. 33 CCNL 2002 – 2005		
Comma 4		
Risorse riacquisite a seguito di cessazione del rapporto di lavoro o per progressione verticale	€ 2.671,82	€ 7.442,94
TOTALE TABELLA "A"	€ 549.923,58	€ 549.374,84
TOTALE TABELLA "B"	€ 19.122,68	€ 43.983,16
TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 569.046,26	€ 593.358,00

4. Dalla somma del totale relativo alla **TABELLA A** e alla **TABELLA B** si ottiene il fondo complessivo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività - "**risorse decentrate stabili**" – di cui al comma 1, lettera a), del presente articolo, pari ad **€. € 593.358,00.**
5. Il secondo fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, qualificato come risorse eventuali e variabili, di cui al comma 1, lettera b), del presente articolo, prevede le fonti di finanziamento così specificate:

TABELLA C

RIFERIMENTI NORMATIVI		Anno 2003	Anno 2004
Art. 15 CCNL 1998 – 2001			
Comma 1			
d) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97			
e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro a part-time, ai sensi dell'art. 1, comma 57, L. 662/96		€ 6.496,00	€ 6.460,00
k) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione del personale			
	2% delle risorse previste dall'art. 18 della legge n. 109/1994	€ 20.658,28	€ 20.000,00
	30% della tariffa professionale relativa alla redazione degli atti di pianificazione		
	10% delle maggiori entrate previste in applicazione dell'art. 39 della legge n. 774/94 e s.m.i.	€ 15.493,71	€ 12.000,00
	3% delle risorse relative al gettito ICI previste dall'art. 3, comma 57, della legge n. 662/96	€ 72.000,00	€ 72.000,00
	10% delle risorse previste per il recupero evasione ICI, di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D.lgs. n. 446/97	€ 29.954,50	€ 25.000,00
	Risorse correlate ai risparmi previsti dall'art.12, comma 1, lettera b, del D.L. n. 437/96, convertito in legge n. 556/96		
	Compensi professionali previsti dall'art. 27 del CCNL 14.9.2000		€ 12.000,00
m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art.14)		€ 8.127,89	€ 14.131,65
Comma 2			
Quota 1,2% del monte salari 1997		€ 68.769,00	€ 68.769,00
Comma 5			
Risorse correlate all'incremento di servizi o di nuove attività		€ 95.441,23	€ 20.000,00
Art. 17 CCNL 1998 – 2001			
Comma 5			
Somme non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente		€ 53.812,40	€ 91.901,25
Art. 54 CCNL 14.9.2000			
Quota parte del rimborso spese di notificazione atti A.zione finanziaria			€ 1.000,00
TOTALE RISORSE LETTERA k)		€ 66.106,49	€ 70.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI DISPONIBILI		€ 304.646,52	€ 273.261,90

6. Le parti concordano che, dalla somma del totale indicato al comma 4 e comma 5 del presente articolo, il fondo complessivo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2004, è pari ad **€ 866.619,90**.

Art. 25

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate stabili"

1. Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "**risorse decentrate stabili**", di cui al comma 4 dell'art. 24 del presente CCDI, così determinate:

TABELLA D

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2003 Fondo stanziato	Anno 2003 Fondo erogato	Anno 2004
Art. 17 CCNL 1998 – 2001			
Comma 2			
b) le risorse destinate al finanziamento delle posizioni di sviluppo della progressione orizzontale	€ 234.600,00	€ 201.435,79	€ 305.233,88
Art. 10 CCNL 2002 - 2005			
Somme destinate al finanziamento dell'istituto delle alte professionalità, di cui all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004			€ 19.373,36
Art. 33 CCNL 2002 - 2005			
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, di cui alla colonna 2 e 3 della Tabella D	€ 38.430,65	€ 38.430,65	€ 125.338,72
Somme destinate al finanziamento degli istituti, di cui alla lettera d) dell'ex art. 17, legati agli aumenti contrattuali	€ 18.075,32		€ 18.075,32
TOTALE	€ 291.105,97	€ 239.866,44	€ 468.021,28

Art. 26

Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate stabili"

1. Progressione economica orizzontale

Si istituisce un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999.

Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni possibili. Ogni anno, con la costituzione del fondo di produttività, si determineranno le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti.

Ai fini della progressione economica orizzontale, le parti concordano nel confermare la metodologia di valutazione approvata nel precedente CCDI, previste dall'**allegato C** del presente contratto.

La valutazione del personale è a cura dei Responsabili di Settore che provvederanno a valutare tutto il personale a loro assegnato nel rispetto del principio di selettività e privilegiando gli elementi meritocratici che caratterizzano le selezioni e il loro diverso peso.

Si ritiene imprescindibile il rispetto di tale principio per evitare un'attribuzione della progressione orizzontale in modo generalizzato all'interno delle varie categorie che porterebbe un appiattimento delle professionalità in relazione all'impegno e alla professionalità dimostrata dal personale nell'anno di riferimento legato alla valutazione.

Si concorda, altresì, che l'istituto della progressione economica nella categoria di inquadramento è stato introdotto nel sistema contrattuale per offrire al personale in servizio le medesime opportunità di carriera. Si tratta, in sostanza, di un intervento selettivo di incentivazione economica correlato a valutazioni di merito, evitando nel contempo la corresponsione ingiustificata di benefici economici elargiti in modo indiscriminato per tutto il personale in servizio.

La valutazione del personale sarà effettuata entro il 31 gennaio di ogni anno. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento, in modo che possa esaminarlo per capire come e dove può migliorare la qualità e la quantità delle prestazioni rese. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile.

Prima di attivare le altre procedure di contenzioso, è ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati al Responsabile del Settore, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali. Su tale incontro sarà stilato apposito verbale, dal quale risulterà la posizione del valutatore e del valutato. A seguito di tale incontro, il Responsabile del Settore, entro 10 giorni, deciderà per la conferma o revisione della valutazione in esame, formulando la relativa risposta, da inviare al dipendente, con le eventuali correzioni o modifiche.

La valutazione del personale dell'area delle posizioni organizzative sarà di competenza del Nucleo di valutazione. Tale valutazione sarà utile anche ai fini della corresponsione della retribuzione dell'indennità di risultato. Durante la vigenza del presente CCDI, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto sull'applicazione del sistema di valutazione ed eventualmente potrà richiedere delle correzioni che si potranno introdurre se motivate e condivise.

2. Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8-11 del CCNL – ordinamento del 31/03/99, s'individuano le posizioni organizzative nelle strutture apicali secondo

l'ordinamento organizzativo dell'ente. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 22.1.2004, i Responsabili di tali strutture sono titolari delle posizioni organizzative."

In caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, le funzioni sono assunte ed espletate da un responsabile di un servizio all'uopo nominato dal Caposettore, o in mancanza da un Responsabile di Settore con posizione omogenea, nominato dal Direttore Generale ovvero dal Segretario Comunale in assenza di nomina del Direttore Generale. Non è ammessa la contemporanea titolarità di più di due posizioni.

La quota per la corresponsione delle retribuzioni di posizione corrisposte ai titolari di posizione organizzativa, sarà determinata in base alla pesatura delle varie posizioni organizzative, nel rispetto dei criteri generali, di cui all'**allegato D**.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi, sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà titolo alla retribuzione di risultato, che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione.

Le somme occorrenti alla erogazione della retribuzione di posizione, come sopra indicata, e della retribuzione di risultato e relativo calcolo sarà determinata dal Nucleo di valutazione. Le risorse economiche necessarie saranno a totale carico del bilancio dell'Ente.

3. Valorizzazione delle alte professionalità

Le parti concordano sull'opportunità di prevedere nella costituzione del fondo le somme destinate alla valorizzazione delle alte professionalità del personale di categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lettera *b)* e *c)* del CCNL del 31.03.1999, come modificati dall'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, e nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 9, 10 e 11 del medesimo contratto.

Tali incarichi sono conferiti dai soggetti competenti secondo il vigente ordinamento e sono riferiti a posizioni di lavoro di alta professionalità e specializzazione o a posizioni di staff e ricerca.

Per la disciplina di tali posizioni si stabilisce di individuare il seguente percorso, previa concertazione,:

- Preventiva definizione dei criteri e delle condizioni per il conferimento degli incarichi;
- Individuazione di criteri per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato.

Le risorse relative all'incremento dello 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001, pari ad **€ 9.686,68**, sono espressamente destinate al finanziamento delle posizioni delle alte professionalità. Le stesse vengono calcolate, dall'anno 2003 compreso, ed accantonate fino alla definitiva applicazione della disciplina sopra illustrata.

Tale fondo viene quantizzato in **€ 19.373,36** per gli anni 2003 e 2004.

4. Indennità di comparto

In applicazione dell'art. 33 del CCNL del 22.1.2004, le parti individuano le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto previste dalla colonna (1) della Tabella D del citato contratto, le quali risultano pari ad **€ 10.645,92**. Tale quota viene inserita nel fondo di cui alla Tabella B dell'art. 24 del presente CCDI e verrà utilizzata per incrementare le risorse del fondo utili al finanziamento dell'intera quota prevista per la corresponsione

dell'indennità di comparto di cui al comma 4 del citato art. 33. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Art. 27

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate variabili"

1. Dalla quota complessiva del fondo, individuata al comma 4 dell'art. 24 del presente CCDI, pari ad **€ 593.358,00**, viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento delle "risorse decentrate stabili" individuate all'art. 25, pari ad **€ 468.021,28**. La quota rimanente, pari ad **€ 125.336,72**, verrà utilizzata per il finanziamento **delle "risorse decentrate variabili"**. Pertanto, tale fondo complessivo viene fissato in **€ 398.598,62**.
2. Il fondo relativo al finanziamento **delle "risorse decentrate variabili"**, di cui al comma 1 del presente articolo, sarà utilizzato per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata all'art. 28 del presente CCDI.
3. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

TABELLA E

RIFERIMENTI NORMATIVI		Anno 2003 Fondo stanziato	Anno 2003 Fondo erogato	Anno 2004 Fondo stanziato
Art. 17 CCNL 1.4.1999				
Comma 2				
lettera a): Fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi		€ 377.684,27	€ 344.731,30	€ 143.536,62
lettera d): Fondo per il finanziamento degli istituti legati all'organizzazione del lavoro:				
	indennità di turno	€ 68.000,00	€ 69.237,83	€ 70.000,00
	indennità di rischio	€ 12.890,78	€ 12.251,38	€ 12.500,00
	indennità di reperibilità	€ 36.000,00	€ 44.471,68	€ 53.000,00
	maneggio valori	€ 517,00	€ 361,15	€ 362,00

	indennità orario notturno, festivo e notturno festivo	€ 38.000,00	€ 43.706,99	€ 45.000,00
	lettera e): fondo per indennità di funzioni svolte in condizioni particolarmente disagiate per il personale di categoria A, B e C	€ 4.500,00	€ 2.170,00	€ 45.000,00
	lettera f): fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria D, a cui non è stata attribuita la posizione organizzativa,	€ 20.000,00		€ 25.000,00
	Lettera g): fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1 - lettera k), del CCNL del 1.4.1999:			
	2% delle risorse previste dall'art. 18 della legge n. 109/1994			€ 20.000,00
	30% della tariffa professionale relativa alla redazione degli atti di pianificazione			
	10% delle maggiori entrate previste in applicazione dell'art. 39 della legge n. 774/94 e s.m.i.			€ 12.000,00
	10% delle risorse previste per il recupero evasione ICI, di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D.lgs. n. 446/97			€ 25.000,00
	Compensi professionali previsti dall'art. 27 del CCNL 14.9.2000			€ 12.000,00
	Lettera i): fondo per compensare specifiche posizioni di lavoro al personale delle categorie D, C e B, ai quali sono stati attribuiti le funzioni indicate all'art. 36, 2 comma, del CCNL del 22.1.2004			€ 4.200,00
	Art. 54 CCNL 14.9.2000			
	Quote destinate alle funzioni dei messi notificatori per la notifica di atti dell'amministrazione finanziaria			€ 1.000,00
	TOTALE	€ 557.592,05	€ 516.930,33	€ 398.598,62
	TOTALE lettera k)			€ 70.000,00

Art. 28

Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate variabili"

1. Turno:

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale. L'indennità di turno ricomprende anche il disagio.

Elenco profili:

- ⇒ Istruttori direttivi del Corpo di Polizia locale, addetti al coordinamento e controllo;
- ⇒ operatori di Polizia locale;

Risorse necessarie Totale € 70.000,00

2. Reperibilità

E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.

Le parti concordano sulla necessità di avviare uno specifico monitoraggio su tale istituto, per gli alti costi sostenuti negli anni precedenti per la corresponsione delle prestazioni di lavoro straordinario. Pertanto si stabilisce che i Responsabili dei settori interessati predisporranno appositi modelli (**allegato F**), sui quali, in caso di chiamata per intervento d'emergenza, verrà indicato il nominativo del dipendente, il motivo del rientro in servizio, il giorno e il numero delle ore relative alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate. Tale modello sarà sottoscritto dal Responsabile e dal dipendente.

L'Amministrazione s'impegna a fornire a richiesta della R.S.U. aziendale, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario effettuato in reperibilità. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.

Le somme maturate e dovute al personale per l'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario per reperibilità saranno corrisposte con determina del Responsabile del Settore, previa relazione all'ufficio personale del Responsabile del settore interessato.

Elenco profili:

- ⇒ Ufficiale di Stato Civile: n. 1 unità il sabato, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali per 6 ore al giorno;
- ⇒ Istruttore tecnico: n. 1 unità al giorno nelle ore non coperte dal servizio;
- ⇒ Operai: n. 3 unità al giorno nelle ore non coperte dal servizio;
- ⇒ Operatori Polizia locale: n. 2 unità al giorno nelle ore non coperte dal servizio.
- ⇒ N. 1 Unità addetta alla Protezione Civile - IV Settore Tecnico.

Risorse necessarie Totale € 53.000,00

3. Rischio

E' l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94. Le parti concordano nel mantenimento delle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente nonché gli accordi di maggior favore già sottoscritti.

Elenco profili:

⇒ Operatori ecologici	unità n. 9	x	€ 30	=	€
⇒ Operai servizi manutentivi	unità n. 25	x	€ 30	=	€

Risorse necessarie Totale € 12.500,00

4. Disagio

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. Si chiarisce che tale indennità viene corrisposta esclusivamente al personale appartenente alle categorie A – B – C, nel rispetto della disciplina indicata all'art. 17, comma 2 – lettera e), del CCNL del 1.4.2004. In applicazione della circolare n. 5 del 20.04.2001 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha modificato la disciplina dettata dal titolo VI della legge 626/94, le parti concordano nel riconoscere le prestazioni nell'uso dei videoterminali per venti ore settimanali quale attività disagiata. Inoltre, si riconfermano i profili individuati nel precedente CCDI. La quota giornaliera è assegnata sull'effettiva presenza in servizio.

Elenco profili:

⇒ operatore di videoterminali:	n. 62 unità	x	€ 2,50	al giorno
⇒ Operatore servizi cimiteriali:	n. 4 unità	x	€ 3,00	al giorno
⇒ Operai servizi viabilità:	n. 5 unità	x	€ 3,00	al giorno
⇒ Addetto fotocopiatrice:	n. 1 unità	x	€ 2,50	al giorno
⇒ Addetto al centralino:	n. 3 unità	x	€ 2,50	al giorno

Risorse necessarie Totale € 45.000,00

5. Maneggio valori

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori per l'importo medio mensile superiore ad € 50.000, nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera pari ad € (da 0,52 a 1,55 €/giorno) , la quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio:

Elenco profili:

⇒ Economo: n. 1 unità x € 1,55 al giorno

Risorse necessarie Totale € 362,00

6. Indennità festiva – notturna – festiva notturna

Al personale, che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale ovvero che presti servizio in ore notturne o festive notturne vengono corrisposte le maggiorazioni alla retribuzione giornaliera previste dall'art. 24 del CCNL del 14.9.2000. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario. Le parti concordano sulla necessità di prevedere, nei giorni festivi infrasettimanali, le unità strettamente necessarie per il funzionamento dei servizi interessati.

Elenco profili:

⇒ Polizia locale: n. 35 unità;

⇒ Operatori ecologici: n. 9 unità;

⇒ Operatori servizi cimiteriali: n. 2 unità;

⇒ Operatori pallone geodetico: n. 1 unità.

Risorse necessarie Totale € 45.000,00

7. Particolari Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 viene determinato in una quota pari ad € 85,00 mensili su dodici mensilità. Tale quota viene attribuita al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con determina motivata, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Elenco profili:

⇒ Istruttore direttivo area amministrativa N. 11 unità;

⇒ Istruttore direttivo servizio avvocatura N. 1 unità;

⇒ Istruttore direttivo area contabile N. 4 unità;

⇒ Istruttore direttivo assistente sociale N. 1 unità;

⇒ Istruttore direttivo area tecnica N. 6 unità;

⇒ Istruttore direttivo area di vigilanza N. 2 unità

Risorse necessarie Totale € 25.000,00

8. Particolari Posizioni

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, determina in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate al citato articolo come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

Elenco profili:

- ⇒ ufficiale di stato civile N. 4 unità;
- ⇒ Ufficiale d'anagrafe N. 6 unità;
- ⇒ ufficiale elettorale N. 2 unità;
- ⇒ addetti ai servizi di protezione civile N. 2 unità.

Risorse necessarie Totale € 4.200,00

9. Produttività Individuale e Collettiva

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17, comma 2 – lettera a) e lettera g) – del CCNL del 1.4.1999, pari ad **€ 143.536,62**, viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) II sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.E.G. assegnati al centro di responsabilità o servizio.
- 2) I servizi e uffici definiranno i piani d'attività annuali, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo, che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti previa informazione alle RSU e alle OO.SS;
- 3) Tali piani di attività devono prevedere la partecipazione di tutti i dipendenti. Ogni dipendente può partecipare ad un solo piano di attività;
- 4) Le risorse finanziarie saranno attribuite al Responsabile del settore, e ripartite secondo i criteri definiti nella metodologia di valutazione, come risulta dall'**allegato A** del presente contratto;
- 5) La ripartizione degli incentivi, sia quella legata al grado di raggiungimento dei risultati attesi dal piano di lavoro, sia quella correlata alla valutazione dell'apporto individuale prende in considerazione la responsabilità gerarchica/funzionale e quella legata direttamente agli obiettivi individuati in relazione ai tempi impiegati e al contributo fornito della propria professionalità relativamente ai procedimenti assegnati.
- 6) Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della

privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;

- 7) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso al Responsabile del Settore, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; a seguito di tale incontro, il Responsabile del Settore, entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, deciderà per la conferma o revisione della valutazione in esame.

Le parti concordano che, nel rispetto delle disposizioni dettate dalla legge n. 350/2003, le risorse previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alla lettera k) dell'art. 15, 1 comma, del CCNL del 1.4.1999, devono prevedere anche gli oneri riflessi a carico dell'ente.

In seguito all'apertura della nuova struttura relativa alla biblioteca comunale del 27.02.2004, le parti concordano sulla necessità, manifestata dall'Amministrazione Comunale, di addivenire ad un efficace implementazione del servizio risorse culturali, teso ad offrire all'utenza un ampliamento dell'orario di apertura e l'attivazione di nuovi servizi, anche attraverso l'utilizzo di apparecchiature informatiche. Per l'individuazione delle risorse finanziarie necessarie al finanziamento delle relative attività, si stabilisce di integrare il fondo ai sensi del comma 5, art. 15 del CCNL del 01.04.1999, con una somma pari ad € 12.000,00. Tale somma comprende la corresponsione per tutte le prestazioni, a qualsiasi titolo effettuate da tutto il personale utilizzato nel servizio sopra individuato, relative al salario accessorio.

Il responsabile del servizio risorse culturali elaborerà un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo del proprio servizio, individuando, in tale ambito, i risultati attesi e verificabili. Le quote individuali saranno corrisposte ai dipendenti interessati sulla base dei criteri definiti dal sistema di valutazione allegato al presente contratto, a seguito del raggiungimento dei risultati attesi.

Art. 28
Norme finali

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi risultanti in contrasto con il presente accordo.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, si fa riferimento al CCNL di comparto vigente.

,,

''''''''''''''''''**COMUNE DI GRAGNANO**
PROVINCIA DI NAPOLI

L'Allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo viene sottoscritto dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – Caposettore Affari Generali – giusta autorizzazione con deliberazione del Commissario Straordinario n° 93 del 24/11/2004 e per la parte sindacale dalle RSU e dai rappresentanti sindacali delle OOSS firmatarie del CCNL presenti nell'Ente. (Art. 3 ipotesi di accordo del Contratto Collettivo Aziendale 2002 – 2005).

Gragnano

Parte Pubblica

Parte Sindacale