

COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO CCNL 2002 - 2005.

In applicazione del CCNL 2002 - 2005 del comparto Regioni Autonomie Locali stipulato il 22.01.2004.

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza, stipulati rispettivamente il 31.03.1999, il 01.04.1999 ed il 14.09.2000.

Viste le disposizioni in vigore, inerenti alle procedure per la contrattazione e stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi nelle Amministrazioni Pubbliche;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la sede Municipale, alle ore 15... ^{del 28/7/2005} sottoscrivono l'allegato **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**, relativo al personale dipendente del Comune di Garbagnate Milanese, non appartenente all'area separata della dirigenza.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

OO.SS.

CGIL-FIP
CGIL-EP
Fiorini
Sella
Mazzucchi
Montone

RSU

Barbieri
Pellegrini
Trenta
Sorrentino

26/7/2005

TITOLO I SOGGETTI, DURATA E PROCEDURA

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica, ove non sia diversamente disposto, a tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, del Comune di Garbagnate Milanese; a tutto il personale con diversi rapporti di lavoro previsti dalle vigenti normative che opera nel Comune di Garbagnate Milanese, eccetto i dirigenti e le sue disposizioni trovano applicazione a decorrere dal....., fatte salve diverse decorrenze eventualmente stabilite dai singoli articoli.

Per quanto non espressamente disposto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e accordi contrattuali vigenti.

Art. 2 Durata

Il contratto collettivo decentrato integrativo ha valenza quadriennale, nell'ambito della vigenza del Contratto Collettivo Nazionale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3 Composizione delle delegazioni trattanti

La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è individuata con delibera di Giunta Comunale.

La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del CCNL 1998-2001, è composta da:

- Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune;
- I rappresentanti di ciascuna Organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL 2002-2005.

Nel presente contratto decentrato integrativo con il termine Rappresentanze Sindacali si intendono le Organizzazioni Sindacali rappresentative e firmatarie del vigente CCNL 2002-2005 e la RSU locale.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Relazioni sindacali

1. A norma dell'art. 3 del CCNL 1998/2001, le relazioni sindacali nel Comune di Garbagnate Milanese sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per mantenere ed elevare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività e migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

Pertanto si conviene quanto segue:

a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane e sul ricorso alla mobilità esterna, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri Enti, Amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge;

b) in ogni caso annualmente, prima dell'approvazione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione e di confronto riguardante la programmazione dell'attività dell'ente, l'analisi dell'impostazione delle spese per l'anno successivo e di concertazione per quanto riguarda l'andamento dei processi occupazionali;

c) il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in linea di massima in forma scritta, anche su supporto informatico, eccetto che sia possibile un approfondimento specifico negli incontri. La documentazione dovrà essere fatta pervenire al coordinatore della RSU, che avrà cura di informare gli altri componenti della RSU norma entro 15 giorni dall'avvio del tavolo negoziale;

d) la contrattazione, la concertazione e l'informazione, che avvengono nei modi previsti dalla legislazione in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro saranno attivate ogniqualvolta una della parte abilitata alla contrattazione lo richieda. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente ai sensi dell'art. 11 CCNL 1998/2001;

e) in attuazione della normativa vigente, l'Amministrazione assegna un idoneo locale e adeguate attrezzature (tavolo, sedie, armadio, Personal

Computer e telefono) al fine di consentire l'attività sindacale. L'Amministrazione autorizza inoltre l'utilizzo di fotocopiatrici, PC e Fax.

f) tutti gli accordi, verbali di incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico.

Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione permetterà l'uso del proprio sito Internet, creando una specifica casella di posta elettronica, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerente la contrattazione e i problemi sindacali, nonché l'utilizzo del servizio di posta elettronica interna per le comunicazioni delle Rappresentanze Sindacali.

g) in applicazione della legge 300/70, il trasferimento dei Dirigenti Sindacali dall'unità produttiva, può essere disposto esclusivamente previo nullaosta delle Confederazioni Sindacali di appartenenza; inoltre i Dirigenti Sindacali non sono soggetti a subordinazione gerarchica nell'espletamento delle loro funzioni.

h) l'Amministrazione provvederà a comunicare alle OO.SS. e alla RSU il monte ore complessivo annuo dei permessi sindacali retribuiti, ai sensi del CCNL/98, entro il mese di febbraio di ogni anno. Inoltre, l'Amministrazione fornirà l'estratto dei permessi sindacali su richiesta.

i) le convocazioni per partecipare ai tavoli di contrattazione, di concertazione e/o confronto, ovvero alle forme di partecipazione, non rientrano nel monte ore spettante alle Rappresentanze Sindacali e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato.

Art. 5 Istituti

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Contrattazione
- Informazione
- Concertazione
- Confronto
- Forme di partecipazioni

Art. 6 Contrattazione

1. La contrattazione integrativa si svolge nelle materie indicate all'art. 4 comma 2 del CCNL 1998/2001 ed in particolare:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. "a";
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1 del CCNL 1998/2001, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui, lett. d), e), f), m).

3. La contrattazione integrativa si svolge per le ulteriori seguenti materie:

a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.03.1999;

b) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL 31.03.1999;

c) destinazione di una quota delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999 (1% della spesa complessiva del personale per la formazione) alle finalità previste dall'art. 35 bis, comma 5, del D. Lgs. 29/93;

d) individuazione, per le diverse categorie e profili professionali gli addetti ai servizi minimi essenziali, dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili. e sui criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro;

e) individuazione dei posti e i profili professionali ricopribili mediante mobilità, della percentuale dei posti (max 5%) ed i criteri per la formazione delle graduatorie;

f) trattamento accessorio da attribuire ai dipendenti che partecipano ai progetti di telelavoro;

g) definizione dei casi, condizioni, criteri e modalità per l'erogazione della produttività al personale con contratto di fornitura di lavoro temporaneo;

- h) disciplina dell'attribuzione ai dipendenti con contratto di formazione e lavoro di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999;
- i) elevazione del contingente numerico di posti a tempo parziale di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari;
- l) produttività per i dipendenti a tempo parziale;
- m) interventi che attuano "azioni positive" a favore delle lavoratrici;
- n) definizione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
- o) definizione degli importi dell'indennità di maneggio valori;
- p) elevazione del limite individuale delle ore di straordinario per i dipendenti che assistono gli organi istituzionali;
- q) definizione del limite massimo delle ore possono confluire sul conto individuale della banca delle ore;
- r) definizione degli incentivi economici per attività ulteriori prestate dal personale docente di scuole e asili nido;

Art. 7 Informazione

1. Il Direttore Generale comunica alle Rappresentanze Sindacali entro 15 gg. dalla sottoscrizione del presente contratto, fermo restando l'obbligo dell'informazione dei singoli Direttori di settore nelle materie di propria competenza.

L'Ente informa i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Inoltre, per quanto concerne l'assegnazione di consulenze professionali e capitolati di appalto relativi ai servizi, l'Ente informa su richiesta la parte sindacale.

L'informazione preventiva dovrà riguardare i processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o parti di essi.

l'Amministrazione informa annualmente le Rappresentanze Sindacali sugli organici di fatto, distribuiti per categorie e profili professionali, nonché sull'andamento della spesa per il personale, con particolare riferimento al fondo di cui all'art. 17 del CCNL 1998-2001.

2. L'informazione è prevista per le seguenti materie:

- a) progetti di telelavoro predisposti dall'Ente;
- b) motivi del ricorso al lavoro temporaneo, sul numero dei lavoratori impiegati e sui relativi costi;
- c) verifica del tetto massimo di contratti di lavoro temporaneo;
- d) tipologia dei posti da destinare o da trasformare a tempo parziale;
- e) attività lavorative individuali come incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale;
- f) monitoraggio delle assunzioni, tipologie e lavoro aggiuntivo del personale a part-time, con cadenza semestrale;
- g) modalità di erogazione dei servizi di scuole e asili nido;
- h) aspetti di dettaglio non disciplinati dal contratto per il trattamento di trasferta;
- i) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane;
- l) atti d'indirizzo concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione;
- m) modalità di applicazione delle misure per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale;
- n) in termini di comunicazione, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, sul contingente di personale tenuto a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili;
- o) sui motivi del programmato trasferimento d'azienda, sulle sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e sulle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Art. 8 Concertazione

1. In applicazione dell'art. 6 del CCNL del 22.01.2004, la concertazione è prevista per le seguenti materie:

a) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e sulle professionalità impiegate;

b) criteri di accertamento selettivo dei requisiti per le assunzioni a termine dei contratti di formazione e lavoro;

c) fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine;

d) criteri generali per il conferimento degli incarichi in materia di mansioni superiori;

e) il numero degli operatori di PM oggetto di coordinamento e controllo;

f) criteri per lo svolgimento delle procedure selettive per i passaggi in categoria D degli agenti di Polizia Locale;

g) riduzione delle ore di attività di didattica e sull'utilizzo dei risparmi conseguenti per le scuole materne;

h) riduzione delle ore per le attività integrative, nelle scuole materne e asili nido;

i) modalità di attuazione del calendario scolastico;

l) verifica delle condizioni per l'attribuzione ai mesi di una quota dei rimborsi spese per notifica atti dell'amm.ne finanziaria;

m) articolazione dell'orario di servizio;

n) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

o) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;

p) monitoraggio dei processi occupazionali;

- q) criteri generali per la mobilità interna;
- r) definizione dei criteri generali per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- s) definizione dei criteri generali di valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- t) definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno;
- u) definizione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- v) la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità in applicazione dell'art. 10 comma 2, lett. a) e b) del CCNL 22.01.2004 e per il relativo affidamento;
- z) definizione dei criteri generali della metodologia permanente di valutazione;
- x) definizione dei criteri generali per l'individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
- y) definizione dei criteri generali per l'individuazione dei nuovi profili;
- k) definizione dei criteri generali per l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 31.03.1999.

2. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 1998-2001, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7 del CCNL 1998-2001, può attivare entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

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

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 9 Confronto

Incontri di confronto possono essere programmati, con cadenza quadrimestrale, ai fini del controllo quantitativo e qualitativo dei risultati e verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG, correlati alla corresponsione di compensi incentivanti la produttività.

In una prima sessione di incontro, l'Ente si impegna a fornire i dati sulle previsioni di ricorso al lavoro straordinario nei diversi servizi, successivamente e con cadenza quadrimestrale, le parti si incontreranno per verificare l'applicazione dell'art. 14 del CCNL 1998 -2001, ed individuare le soluzioni per attivare una progressiva e stabile riduzione dello straordinario.

Art. 10 Partecipazione

1- In applicazione all' art. 25 del CCNL 01.04.1999 e allo scopo di migliorare le relazioni sindacali, nonché per l'approfondimento delle tematiche di cui al comma 2 del presente articolo, si dovranno costituire delle commissioni bilaterali, prive di funzioni negoziali e di norma paritetiche, ovvero osservatori, per l'approfondimento delle tematiche riportate al comma seguente, con il compito di formulare proposte in ordine agli argomenti affrontati.

2 - Saranno oggetto di analisi le seguenti tematiche:

- ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- pari opportunità e attuazione delle norme di tutela a favore dei soggetti portatori di handicap o in particolari situazioni psico-fisiche;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale.

3 - Le commissioni saranno costituite da rappresentanti dell'Amministrazione e delegati della R.S.U. (il cui impegno all'interno delle commissioni se in numero non superiore a tre unità non graverà sul monte ore dei permessi sindacali) o esperti esterni nominati dalla stessa.

Art. 11
Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96.

Art. 12
Norme di comportamento

Durante lo svolgimento della contrattazione e/o concertazione, le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, ovvero le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 13
Procedure di verifica

I soggetti firmatari promuovono appositi incontri, con cadenza almeno quadrimestrale, al fine di verificare la corretta e piena applicazione, nei tempi e nei modi stabiliti dal CCDI, delle norme contenute nell'accordo stesso.

Le parti si impegnano a monitorare periodicamente l'andamento della spesa in merito all'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo professionale e per la produttività di cui all'art.17.

Capo III

ART. 14
Relazioni Sociali

In considerazione della crescente richiesta da parte dei lavoratori di trovare momenti ricreativi e culturali, nonché di favorire la partecipazione e l'integrazione sul territorio, si identifica nell'organismo CRAL lo strumento propositivo per tali iniziative.

L'Amministrazione consentirà, su specifica richiesta, l'utilizzo di un idoneo locale, al fine di consentire lo svolgimento delle assemblee degli iscritti e degli organismi del CRAL.

Art. 15

Misure per la Sicurezza e miglioramento degli Ambienti di Lavoro.

1. L'impegno che le parti assumono, concordando le clausole del presente articolo, ha le sue radici nel convincimento che la tutela dell'incolumità del lavoratore è un elemento di civiltà e costituisce un valore comune da tutelare.
2. Il riconoscimento che la vita lavorativa costituisce un ambito di doverosa attenzione, sotto i suoi diversi profili e soprattutto con riguardo a quello della sua effettiva qualità, impone quindi all'Amministrazione, intesa come datore di lavoro, di prevedere l'adozione di provvedimenti e di altre iniziative mirate per innalzare i livelli di prevenzione, di tutela e di igiene delle sedi di lavoro, con riferimento alle norme vigenti in materia.
3. In particolare, per quanto attiene le caratteristiche dell'ambiente di lavoro – che sono condizioni determinanti rispetto agli standard di comfort nel tempo di lavoro ed anche di rilievo per l'ottimale svolgimento delle attività a cui diversi dipendenti sono addetti – convengono sull'opportunità che l'Amministrazione conduca a termine gli approfondimenti e gli aggiornamenti attualmente in corso, relativi alla ricognizione delle situazioni strutturali, igieniche e sanitarie. Le conseguenti risultanze costituiranno le basi per la progettazione e la programmazione dei necessari interventi migliorativi.
4. L'applicazione di tutte le disposizioni normative che sono inerenti la prevenzione, la sicurezza sul lavoro e l'igiene dei relativi ambienti, infatti, costituisce un impegno prioritario per l'Amministrazione, che allo scopo elabora periodicamente piani e programmi d'intervento, assicurando a riguardo l'espletamento delle relazioni sindacali, come sancito dalle clausole contrattuali vigenti.
5. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare il periodico monitoraggio delle condizioni di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro.
6. Le parti convengono, altresì, di prevedere incontri periodici, a carattere informativo, sugli interventi effettuati in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro, di sorveglianza sanitaria e di formazione del personale. Nel primo trimestre **di ogni anno**, saranno presentate le risultanze degli interventi realizzati **nell'anno precedente** e le iniziative programmate per **l'anno in corso**.

7. Comunque, le relazioni sindacali, previste dal CCNL in vigore, nonché il rapporto tra l'Amministrazione ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, costituiranno una delle fondamentali modalità attraverso cui tutti i lavoratori potranno contribuire per l'incremento della qualità e della sicurezza degli ambienti di lavoro.
8. Si conferma, peraltro, l'interesse per la realizzazione di un sistema d'informazione e di formazione capillare del personale dipendente, prevedendo in prima fase la partecipazione dello stesso personale ad iniziative specifiche, che saranno previste dal piano di formazione per la sicurezza sul lavoro nel Comune di Garbagnate Mil.se. Tale piano, il cui dettaglio sarà definito successivamente, dovrà essere mirato, appunto, alla prevenzione ed alla sicurezza, nel rispetto dell'art. 2087 del Codice Civile, del D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e delle sue successive modifiche ed integrazioni, tenendo prioritariamente conto dei principi delineati nel presente articolo.
9. Di norma, tali processi formativi saranno previsti anche per accompagnare gli interventi programmati per la riduzione dei rischi.
10. Ove non sia possibile attuare le procedure di designazione, tramite presentazioni di candidature e votazioni, i Rappresentanti sono designati dalle OO.SS.
11. I rappresentanti della Sicurezza contribuiscono ad individuare i rischi e le carenze da inserire nel documento complessivo per la valutazione dei rischi connessi all'ambiente ed alle prestazioni lavorative di cui all'art. 4 del D. Lgs. n° 626/94.
12. L'Amministrazione si impegna a predisporre e consegnare annualmente ai RSL, il documento di cui al comma precedente, indicando, anche, risorse, misure e strumenti che intende adottare per la risoluzione delle problematiche risultanti.

RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

- 1) In adempimento delle disposizioni di cui al D.Lgs. 626/1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è fissato in 3 unità;
- 2) Il monte ore annuo dei permessi retribuiti di spettanza ai rappresentanti per la sicurezza per lo svolgimento delle loro funzioni, è determinato nella misura pari a 120 ore.
Spettano, altresì, ulteriori permessi retribuiti per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 19 della L. 626/94 (incontri, consultazione e momenti di verifica).

- 3) Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione di base di almeno 40 ore annue in materia di salute e sicurezza con riferimento alla normativa vigente, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. La formazione dovrà essere commisurata sulla scorta della documentazione inerente alla valutazione dei rischi. Inoltre sono previsti corsi di aggiornamento annuali. Detta attività si svolgerà mediante l'utilizzo di permessi retribuiti ed aggiuntivi rispetto a quelli previsti al comma 2. Gli oneri derivanti dall'attività di formazione ed aggiornamento sono a totale carico dell'amministrazione.

Art. 16 Disabili

Per una corretta applicazione della normativa vigente afferente l'inserimento obbligatorio dei soggetti P.H., nell'ambito della programmazione triennale delle assunzioni, sono definiti i posti da riservare ai medesimi. Sarà, inoltre, individuato uno specifico programma di intervento contenente tempi e modalità per rimuovere eventuali barriere architettoniche esistenti all'interno della struttura comunale.

Art. 17 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti, prendendo atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, **assumono l'impegno della tutela dell'incolumità del lavoratore quale elemento di civiltà da tutelare, tenendo conto anche della necessità di salvaguardare la funzionalità e l'efficienza dei servizi attraverso il miglior utilizzo dell'esperienza e della professionalità acquisite da ciascun dipendente.** Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore

interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Pertanto, il Comitato Paritetico, **costituito come previsto dall'art. 8 comma 6 del CCNL 22.01.2004**, designa il Presidente ed il vicepresidente - **il Presidente viene designato dai rappresentanti dell'ente tra i propri rappresentanti ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale tra gli stessi.**

Art. 18 Pari opportunità

In attuazione del combinato disposto degli artt.4 e 25 del C.C.N.L. per le finalità previste dalla legge 125/91 le parti si impegnano a costituire, entro gg. giorni dal presente accordo, il Comitato di Pari Opportunità così composto:

- n.1 rappresentante dell'Ente per ogni rappresentanza sindacale
- n.1 rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del C.C.N.L.
- n.1 supplente per ciascuna rappresentanza

Le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del C.P.O. vengono assicurati dall'Amministrazione Comunale mediante specifica disciplina definita di concerto con i rappresentanti dell'organismo medesimo entro 60gg. dall'atto costitutivo.

L'Amministrazione Comunale assicura specifici momenti di formazione in ordine all'evoluzione legislativa, programmando annualmente l'attività di aggiornamento da riservare ai componenti del C.P.O.

Nell'ambito delle funzioni che la normativa vigente attribuisce al C.P.O., con la finalità di affermare concrete condizioni di parità sostanziale nell'evoluzione professionale retributiva delle lavoratrici, realizzando una piena tutela dei diritti attraverso la rimozione di eventuali discriminazioni di genere, vengono individuati in via prioritaria i seguenti interventi:

- a) definizione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali;
- b) ricognizione in materia di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici in relazione al ruolo e alle esigenze familiari (anche in rapporto agli orari dei servizi sociali);
- c) indagine conoscitiva sulla condizione femminile all'interno dell'Ente in relazione alle differenze retributive tra uomini e donne, a parità di ruolo professionale verticale ed orizzontale, di percorsi di carriera, alla formazione;
- d) individuazioni di forme di lavoro flessibile (tele-lavoro, part-time).

Art. 19
Lavoro a tempo parziale

Trasformazione del rapporto di lavoro Full Time ⇒ Part Time

Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati dal CCNL viene data la precedenza a:

- Portatori di Handicap
- Portatori di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria
- Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla L. 104/92 in relazione a familiari portatori di handicap non inferiore al 70%
- Dipendenti che assistono familiari nelle seguenti situazioni: malati di mente, anziani non autosufficienti, soggetti a fenomeno di tossicodipendenza, alcolismo cronico.
- Dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età
- Dipendenti che abbiano compiuto 20 anni effettivo servizio
- Dipendenti con particolari e motivate esigenze personali
- Dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio
- Dipendenti che intendano effettuare altra attività lavorativa

Trasformazione del rapporto di lavoro Part Time ⇒ Full Time

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione di lavoro a tempo pieno trascorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia la disponibilità di posti in organico ovvero, per la copertura dei posti a tempo pieno, l'Ente procederà, in via prioritaria, a trasformare i rapporti di lavoro da part - time a full time, ove ve ne sia richiesta.

Qualora il numero delle richieste risultasse superiore al numero di posti disponibili, l'ordine di priorità è il seguente:

- Reddito del nucleo familiare
- Valutazione delle prestazioni professionali

**TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 20**

**Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e
per la produttività Art. 15 C.C.N.L.**

QUOTE AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE

RISORSE STABILI	IMPORTO ANNO 2004	IMPORTO ANNO 2005
Art.14, CCNL 01/04/1999:		
comma 4 riduzione straordinario 3% anno precedente	2.169	2.169
Art.15, CCNL 01/04/1999:		
comma 1 lett. A) fondi ex art. 31 CCNL 1998	267.185	267.185
comma 1 lett. G) Risorse L.E.D. % CCNL 16/07/1996	21.071	21.071
comma 1 lett. H) Indennità ex art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995	7.747	7.747
comma 1 lett. J) incremento 0,52% monte salari 1997	19.226	19.226
Art.4, CCNL 05/10/2001:		
commi 1 e 2 incremento 1,1% monte salari 1999 e RIA personale cessato	40.696	40.696
Art. 32, CCNL 22/01/2004:		
comma 1 incremento 0,62% monte salari 2001	23.221	23.221
comma 2 incremento 0,50 monte salari 2001	18.727	18.727
TOTALE RISORSE STABILI	400.042	400.042

RISORSE VARIABILI - Art.31 comma 3. CCNL 22/01/2004		
Art.15, CCNL 01/04/1999:		
comma 1 lett. E) economie art. 1 c. 57. Legge 662/1996 (part-time)	4.177	4.177
Comma 2 risorsa aggiuntiva 1,2% monte salari 1997	44.367	44.367
Comma 5 processo di riorganizzazione		40.000
TOTALE RISORSE VARIABILI	48.544	88.544
FONDO COMPLESSIVO	448.586	488.586

Art. 21
**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

Destinazione Risorse	Anno 2004	Anno 2005
Erogare compensi per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito e all'impegno di gruppo, per centri di costo e/o individuali	130.000	68.586
Costituire fondo per la progressione economica nella categoria	80.000	170.000
Pagamento delle indennità di turno Rischio maneggio valori	55.000	55.000
Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle cat. A-B-C	18.000	18.000
Compensare: - l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C - specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni - pagamento indennità personale ex 8 ^a q.f. non investito di posizione organizzativa	33.000	45.000
Indennità professionale personale nido e CSE	20.000	20.000
Centri estivi asili nido	10.000	10.000
Indennità di Comparto	102.000	102.000
TOTALE	448.586	488.586

Titolo IV
Ordinamento professionale
Capo I

Art.22
- Progressioni economiche orizzontali –
Metodologia di valutazione

Le progressioni economiche all'interno della categoria si realizzano nei limiti delle risorse specificate nel fondo delle risorse "decentrate stabili" di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004, che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.

Tali importi potranno essere riacquisiti nelle disponibilità delle risorse decentrate a seguito di cessazioni dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato o a seguito di riclassificazioni.

Le parti si impegnano ad utilizzare tutte le risorse economiche destinate al finanziamento del predetto istituto.

Il sistema di progressione orizzontale viene attuato con periodicità annuale nel limite delle risorse definite, che consente di prevedere progressioni corrispondenti al limite del 60% di ogni categoria per l'anno 2005 e del 30% per l'anno 2006. (ENTRO MARZO 2006)

Ai fini dell'ammissione a selezione è prevista un'anzianità minima di due anni nella medesima posizione economica.

Concorrono alla definizione del requisito dell'anzianità minima richiesta:

1. i servizi di ruolo, anche non continuativi, prestati nell'ente o in enti dello stesso comparto, per un periodo non inferiore ai due anni

In caso di parità fra due o più dipendenti si applica il criterio della maggiore anzianità. > SERVIZIO

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA NELL'AMBITO DI CIASCUNA CATEGORIA

Il sistema di progressione orizzontale si basa su "criteri di professionalità", in riferimento ai seguenti fattori di crescita:

1. **valutazione delle prestazioni**: secondo le schede allegate
2. **esperienza acquisita**: intesa come anzianità espressa in mesi nel profilo professionale rivestito, valutabile nella misura di 0.25 punti ad anno, fino ad un massimo di anni 10;

le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- ogni lavoratore sarà valutato sul comportamento nella attività ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo);
- tale valutazione, se complessivamente superiore al giudizio di "soddisfacente", determinerà il titolo a concorrere alla selezione per la progressione orizzontale;
- la progressione sarà attribuita ai migliori punteggi conseguiti, nel limite di erogazione concordato per l'anno di riferimento, rispetto all'utilizzo delle risorse destinate a progressioni;
- a parità di punteggio ottenuto, scatterà la progressione per il dipendente con la migliore valutazione dell'esperienza acquisita ed in caso di ulteriore parità per il dipendente con la maggiore anzianità di servizio;
- l'assunzione, la progressione orizzontale o verticale avvenute nel biennio precedente escludono il candidato dalla selezione per la progressione;
- le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio ed alla bacheca sindacale;
- è stabilito in 15 giorni il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno, prima di attivare altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione Comunale, tramite il Direttore Generale, avrà 20 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta

CAPO III

Art. 23

La formazione del personale

La formazione è strumento primario per lo sviluppo della professionalità dei dipendenti e costituisce una leva strategica per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa di ciascuno e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Essa dovrà pertanto essere realizzata come un processo continuo e coerente con gli obiettivi generali dell'Amministrazione e sulla base delle analisi dei fabbisogni formativi.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà garantire lo sviluppo delle professionalità interne nonché l'acquisizione di competenze generali e

specifiche anche al fine di garantire percorsi di carriera interni all'Amministrazione.

Annualmente l'ente destina adeguate risorse per la formazione e l'aggiornamento professionale.

Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

L'attività di formazione dovrà essere inoltre pianificata e programmata adeguatamente in modo da garantire la massima diffusione e la generale partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali.

Le parti s'impegnano a definire annualmente, di norma entro il mese di giugno, tenuto conto degli obiettivi dell'ente, le linee guida del programma pluriennale di formazione e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, al fine di rendere quest'ultimo aspetto compatibile con le esigenze dell'Amministrazione.

TITOLO IV PRODUTTIVITA'

Art. 24 Sistemi d'incentivazione

L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione (PEG), od in analoghi strumenti di programmazione dell'Ente, ed ai risultati effettivamente conseguiti.

Nel PEG sono resi espliciti gli obiettivi dell'Ente nella sua globalità, nonché quelli settoriali ed intersettoriali.

Da tali obiettivi i Direttori di Settore fanno discendere obiettivi o piani di attività annuali, individuali o di gruppo, raggiungibili.

Al personale viene data la preventiva comunicazione dell'obiettivo assegnato, nonché la definizione degli indicatori di risultato.

Il nucleo di valutazione provvede, di norma con cadenza semestrale, alla verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi di PEG, attraverso l'acquisizione di reports predisposti dai Direttori di settore, nonché alla verifica definitiva, con le medesime modalità.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti direttori di settore nel rispetto dei criteri definiti ed il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

L'ammontare delle risorse destinate annualmente alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni settore, in relazione al numero ed alla composizione per categoria dei dipendenti previsti nella dotazione organica, con i seguenti coefficienti distinti per categoria:

A	112
B1	118
B3	126
C	133
D1	144
D3	170

Le risorse assegnate al settore potranno essere ulteriormente suddivise, previa pesatura, per ogni singolo obiettivo o piano di attività.

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

1. obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate od al mantenimento degli standard (peso da ... A....)
2. obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che di servizi erogati (peso da ... A

3. obiettivi altamente innovativi e/o raggiungimento di standard e livelli di eccellenza nelle prestazioni e/o servizi erogati (peso da A).

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dovrà essere:

- PREVENTIVA sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività
- A POSTERIORI sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi scelti

La valutazione delle prestazioni individuali dovrà riguardare:

- Il comportamento del lavoratore, ovvero le modalità di operare, nel raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Il comportamento del lavoratore nell'attività ordinaria quotidiana

Il premio di risultato sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dalla scheda di valutazione (vedi allegato) ed erogato alle seguenti condizioni:

- Aver ottenuto un punteggio nella prestazione ordinaria superiore a 199/250
- Aver ottenuto un risultato superiore a 199/250 nella prestazione riferita all'obiettivo
- Un risultato inferiore nei singoli due campi non dà titolo al premio
- Una valutazione tra 200 e 230 nel campo riferito all'obiettivo dà titolo al premio nella misura dell'80% del premio individuale determinato tramite la suddivisione del budget dell'obiettivo, tenuto conto del numero e della categoria di inquadramento dei lavoratori partecipanti e proporzionata in relazione alla valutazione delle prestazioni
- Una valutazione superiore a 230 nel campo riferito all'obiettivo dà titolo al premio nella misura del 100% del premio individuale determinato tramite la suddivisione del budget dell'obiettivo, tenuto conto del numero e della categoria di inquadramento dei lavoratori partecipanti e proporzionata in relazione alla valutazione delle prestazioni
- Eventuali avanzi determinati sul budget dell'obiettivo saranno erogati tra gli altri lavoratori aventi titolo

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente ed avrà diritto a copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione della scheda.

E' ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali, da prodursi entro dieci giorni dalla data di consegna della valutazione. Il ricorso sarà preso in esame dal Direttore Generale entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma od il rinvio al Direttore di settore per eventuale revisione della valutazione.

Le assenze dal servizio superiori a 30 giorni, comportano una automatica decurtazione del premio in dodicesimi interi, fatte salve le assenze per maternità obbligatoria, infortunio, ferie, per gravi motivi (art. 19 CCNL 6.7.95) , permessi di cui alla L. 109/92 e permessi sindacali.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
INDENNITA'

ART. 25
Indennità di rischio e attività disagiate

Al personale che effettua prestazioni di lavoro che comportano continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e alle prestazioni che comportano particolari condizioni lavorative di disagio, viene corrisposta una indennità il cui valore economico è comprensivo degli incrementi stabiliti dal CCNL integrativo 2000.

Al personale titolare delle posizioni professionali indicate nella tabelle di seguito riportate sono riconosciute le seguenti indennità :

Tabella A - Indennità di rischio

posizioni professionali	Indennità su base annua
operatore/esecutore tecnico e cimiteriale (cat. A-B)	Euro 377
autista (cat.B)	Euro 377
esecutore addetto centro stampa (cat. A - B)	Euro 377
Operatore di cucina	Euro 403
Cuoco	Euro 403

Tabella B – Indennità per disagio

posizioni professionali	Indennità su base annua
esecutore socio assistenziali	Euro 217
esecutore resp. di plesso scolastico	Euro 217
animatore culturale/centri sociali	Euro 217
Personale che svolge mansioni di polizia mortuaria	Euro 500

Art. 26

Indennità per specifiche responsabilità

- Al personale appartenente alla cat. D, non incaricato di posizioni organizzativa va attribuita una indennità di **Euro 1.500**, elevabile ad **Euro 2.000** in relazione allo svolgimento di specifiche attività, per le quali si rende necessaria la disponibilità alla reperibilità, da definirsi annualmente con accordo separato, – **con decorrenza anno 2005** .
- Al personale con responsabilità di gruppi di lavoro: capo cuoco e responsabile del magazzino viveri (solo per l'attività effettivamente svolta) tecnico manutenzione, tecnico centro stampa va attribuita una indennità di **Euro 1.000 con decorrenza anno 2005**.
- Al personale con la qualifica di ufficiale di stato civile, d'anagrafe e ufficio elettorale va attribuita una indennità di **Euro 300 con decorrenza anno 2004**.
- Ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario va attribuita una indennità di **Euro 300 con decorrenza anno 2005**.
- Al personale addetto all'ufficio relazioni con il pubblico, da individuarsi, va attribuita una indennità di **Euro 300 con decorrenza anno 2005**.

Art. 27
Incentivi ex legge 109/94 (legge Merloni) clausole finali

- A consuntivo di ciascun anno, le Parti si incontrano per la verifica della consistenza del fondo e del suo utilizzo (erogazione degli incentivi, professionalità interessate dagli incentivi, numero dei dipendenti che nell'anno hanno percepito gli incentivi.
- Alle rappresentanze sindacali che sottoscrivono il presente contratto saranno fornite entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento le tabelle inerenti l'effettiva ripartizione dell'incentivo.

TITOLO VII
NORME FINALI E TRANSITORIE
Art. 28

Le parti convengono, preso atto di quanto previsto dall'Allegato A dell'Ordinamento Professionale del CCNL 1998/2001, di assumere le iniziative necessarie per realizzare, nel rispetto dei criteri per lo svolgimento delle selezioni interne e del piano triennale delle assunzioni, progressioni verticali con priorità per le categorie C e B.

- **Le parti concordano di pervenire, tramite una graduale riduzione, all'azzeramento della dotazione organica della Categoria A. Il personale attualmente collocato nella stessa accederà, tramite percorsi di riqualificazione e riconversione con momento valutativo finale, all'inquadramento nella posizione economica iniziale della Categoria B.**

Art.29
Norma finale

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. rimangono in essere gli accordi , contratti e regolamenti vigenti all'interno dell'ente purché non in contrasto con il presente, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo:

Vedi:

Accordo in materia di orario del personale educativo degli asili nido;
Accordo in materia di servizi minimi essenziali;
Accordo in materia di orario di lavoro
Regolamento legge Merloni

Art. 30

Decorrenza degli effetti del contratto

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione fatto salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.