

Pz. 2288

18 GEN. 2006

COPIA

# COMUNE DI NOCERA INFERIORE

## PROVINCIA DI SALERNO

### Deliberazione della Giunta Comunale n. 526

**OGGETTO: Recepimento accordo D.T. del 12.05.2005 relativamente al C.C.D.I.**

L'anno duemilacinque addì 29 del mese di dicembre alle ore \_\_\_\_\_ nella residenza comunale si è riunita la Giunta Municipale presieduta dall'Avv. Antonio Romano nella sua qualità di Sindaco e con l'intervento degli:

Assessori:	Presenti
1) PETROSINO	Vincenzo _____ SI _____
2) AVELLINO	Giuseppe _____ SI _____
3) DE NICOLA	Fausto _____ NO _____
4) DE PRISCO	Francesco _____ SI _____
5) DIPASQUALE	Raffaele _____ SI _____
6) GRANATO	Paolo _____ SI _____
7) IANNONE	Giovanni _____ SI _____
8) PAGANO	Francesco _____ SI _____
9) RICCIARDI	Gerardo _____ SI _____
10) SCHIAVO	Alfonso _____ SI _____

Assiste il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Ornella MENNA

**IL PRESIDENTE**

Constatato la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell'argomento segnato in oggetto.

## La Giunta

Premesso che in data 12.05.2005 a conclusione delle trattative per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la Delegazione Trattante, regolarmente costituita dalla parte sindacale e dalla parte pubblica ha sottoscritto i seguenti documenti:

- a ) Contratto Collettivo decentrato integrativo biennio 2004-2005;
- b ) documento di concertazione allegato al CCDI;
- c ) protocollo d'intesa allegato al CCDI che formano parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

Ritenuto di dover recepire, complessivamente, tali accordi;

Visto il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti che si allega alla presente e che forma parte integrante e sostanziale del presente atto:

Visti i pareri espressi dai responsabili dei servizi ai sensi del T.U. 267/00 di seguito riportati:

Visto l'accordo della Delegazione Trattante e il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti si esprime parere favorevole F/To Bracciale;

Parere contabile favorevole F/To Bracciale;

Acquisiti i pareri dei responsabili dei servizi e di Ragioneria, si esprime parere favorevole alla conformità amministrativa del presente deliberato F/To Menna;

voti unanimi

## DELIBERA

- 1) Di recepire, così come da accordo del 12.05.05 tra parte pubblica e parte sindacale di questo Ente i seguenti documenti:
  - a) Contratto Collettivo decentrato integrativo biennio 2004-2005;
  - b) Documento di concertazione allegato al CCDI;
  - c) Protocollo d'intesa allegato al CCDI, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
- 2) Di autorizzare la stipula del Contratto Decentrato dando incarico al Sindaco o suo delegato per la firma del medesimo;
- 3) Di inviare tale contratto all'ARAN entro 5 gg. dalla sottoscrizione;
- 4) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Verbale n° 4

f. 2

ALLEGATO ALLA DELIBERA

D. G. C. N° 586

DEL 29/12/0

AFFARI GENERALI

Addì 12 del mese di Maggio 2005 è stata convocata la D.T. questo Ente. Alle ore 10,10 sono presenti: Ammon Perhou, Direttore generale, dott. Martorubi, Monti G, Scio P, Colifor Sesse A.; alle ore 10,20 entrano: Adams A., Ramona V., Sin Violante R., Salvato Donato (UIL), Cecce G., Di Gasta D. Il Direttore generale dott. Rocco Deuria introduce gli argomenti di discussione all'ordine del giorno; C.C.D. e riferto fondo produttività. Alle ore 10,40 entra Altomare L., Segretario della part. procedono alla sottoscrizione delle bozze del nuovo come da copie debitamente sottoscritte congiuntamente sottoscrizione dei protocolli di intese allegati sulle relazioni sindacali ed il documento di conciliazione. Gli esemplari trasmessi a cura del D.G. alla Amministrazione Comunale, per le acquisizioni del nuovo servizio fatto da Lezioni dei Conti, affinché la giunta ne autorizzi le definitive sottoscrizioni. Il D.G. vi merita esplicito da farne favorevole agli allegati, a condizione che non siano in contrasto con i C.C.N.L. Enti. Vigenti. Alle ore 10,45 interviene il Segretario generale dott. Ornella Deuria. Il Dirigente del Settore V.P.C. giustifica l'anno per urgenti impegni affidati dal Sindaco. Alle ore 11,20 interviene Matteo Prouso (CISL). L'ufficio del personale fa presente che vi a delle posizioni di inquadramento di categoria superiore. Il tavolo di mandato all'ufficio di adire dai vertici del fondo facendo presente che rispecchiano il C.C.D. e gli accordi sottoscritti. Il D.G. espone l'ipotesi di riferto del fondo 2005. La D.D. in merito alle rifertazioni del fondo osserva che per l'anno 2005 ne è stata fornita una ulteriore progressione orizzontale per le categorie aventi diritto, nonché in riserva di appropria

proposte ed inviti le P.B. ed associazioni quanto attiene alle  
attività organizzative ed a conseguire copie libere del pie-  
luciale della esecuzioni. Le OO. SS. invitate e diffidate a  
locare i fondi relativi alle sottoscrizioni a 8 tavolo in  
giugno alle date del 1 giugno 2005 alle ore 10.00 -  
del che il verbale chiuso alle ore 13.00 //

Il verbalizzante

Becker

Luigi Feltri  
Rosa  
C. M. P.



ALLEGATO ALLA DELIBERA

DI G. C. N° 506 DEL

29/12/03  
AFFARI GENERALI

*f.7*

# DOCUMENTO

DI

# CONCERTAZIONE

ALLEGATO AL CCDI

Stipulato il 12/05/05

COMUNE di \_\_\_\_\_

*CGIL FP*

*Antonio Zeri*

*UIL FPL  
Antonio Zeri*

*Accordi  
come dichiarazione simbolica*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**ART.4**  
**Mobilità ordinaria**

1. All'interno di ciascuna categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima e quello della dotazione organica, viene garantita la mobilità a richiesta del dipendente.
2. Nel caso di posti comunque vacanti, il Settore Personale, nel mese di marzo di ogni anno, rende pubblico l'elenco dei posti disponibili da ricoprire attraverso i processi di mobilità ordinaria. I dipendenti in possesso dei requisiti necessari per ricoprire i posti vacanti e interessati alla nuova assegnazione presentano istanza di mobilità al Settore Personale che provvede alle verifiche necessarie.
3. Nel caso in cui, per uno stesso posto, siano presentate più domande, il Settore Personale provvede a redigere una graduatoria utilizzando i criteri e i punteggi di seguito indicati:
  - a. anzianità di servizio nella categoria (1 punto per anno)
  - b. anzianità di servizio nelle categorie inferiori (1 punto 0.50 per anno)
  - c. titoli culturali:

scuola obbligo	p.1
scuola media superiore	p.3
diploma di laurea	p.5

In caso di parità di punteggio tra più lavoratori documentati problemi familiari e/o di salute costituiscono titolo di precedenza.

4. Il dipendente che, nell'ultimo triennio, abbia già fruito dell'istituto della mobilità, salvo casi eccezionali e documentati, viene comunque posto alla fine della graduatoria.
5. L'assegnazione ai posti vacanti avviene, con provvedimento del Settore Personale, sulla base della graduatoria di cui al comma 3.
6. In caso di contestazione sulle assegnazioni disposte ai sensi del comma precedente, il lavoratore interessato può presentare ricorso al Responsabile del Personale.
7. La mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale richiesta deve essere accompagnata da un'adeguata formazione.

**ART.5**  
**Mobilità d'ufficio**

1. La mobilità d'ufficio è disposta, in alternativa a quella ordinaria, per ricoprire posti resi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e/o esigenze dei servizi.
2. L'Amministrazione ha facoltà di disporre la mobilità necessaria che, dovrà tener conto delle seguenti valutazioni, elencate in ordine di priorità:
  - a) Professionalità;
  - b) minore anzianità di servizio;
  - c) minore anzianità anagrafica.
3. In caso di contestazione sul provvedimento adottato ai sensi del comma precedente, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

**ART.6**  
**Mobilità a favore di beneficiari della L.104/92**

1. La mobilità disciplinata dal presente articolo è prevista per i dipendenti che, ai sensi della L.104/92, sono genitori di minori con handicap ovvero assistono parenti o affini entro il terzo grado e portatori di handicap in situazione di gravità che non siano ricoverati a tempo pieno.
2. Tali dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica prevista dall'art. 4 della norma, presso l'A.S.L. competente per territorio e che attesta lo stato di una "situazione di gravità". A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala nell'apposito modello il Settore e/ o Servizio che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nell'Area prescelta.
3. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

**TITOLO II**  
**RITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI DI CUI ALL'ART.3, COMMA 3,**  
**DEL CCNL 31.03.1999**

**ART.7**  
**Conferimento di mansioni superiori**

La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL 14.9.2000.

Ai fini del presente articolo, per corrispondente profilo si intende quello che per attinenza e continuità funzionale costituisce il naturale sviluppo del percorso professionale del profilo stesso.

In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

Per la partecipazione a selezioni finalizzate all'attribuzione di mansioni superiori, quando ne ricorra la necessità, è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

1. Titoli culturali e professionali attinenti e/o equipollenti al titolo richiesto per l'accesso dall' esterno o titolo di studio immediatamente inferiore a "quello richiesto per l'accesso dall' esterno;
2. Possesso di titoli professionali (partecipazione a corsi di formazione programmati dall' Amministrazione e definiti in sede di contrattazione decentrata, di durata non inferiore a n. 80 ore e con superamento di prova finale);
3. Possesso della posizione economica della categoria immediatamente inferiore legata all'appartenenza allo stesso Settore e/o Servizio, con una anzianità minima di almeno tre anni nell' ultimo quinquennio;
4. Vincolo della rotazione;
5. Vincolo dell'utilizzo per non più di 6 mesi nei limiti dell'art. 8 del CCNL del 14/09/2000;

**TITOLI (max 20 punti)**

- Figure professionali: titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
- Altre figure: titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall' esterno;

Licenza scuola media inferiore: valutazione riportata	Diploma di scuola media superiore: punteggio riportato	Laurea: voto riportato	Punti da assegnare
Sufficiente	Da 36 a 41	Da 66 a 67	4
Buono	Da 42 a 47	Da 77 a 87	8
Distinto	Da 48 a 53	Da 88 a 98	12
Ottimo	Da 54 a 60	Da 99 a 110	16
		110 e Lode	18
Altro titolo			2

**VALUTAZIONE (max 30 punti)**

Media delle schede di valutazione dell'ultimo biennio

Sufficiente	Da 51 a 60	Punti 8
Significativo	Da 61 a 75	Punti 14
Rilevante	Da 76 a 90	Punti 22
Elevato	Da 91 a 100	Punti 30

**ATTITUDINE (max 20 punti)**

Profilo professionale attinente alla mansioni da svolgere  
 Profilo professionale non attinente alle mansioni da svolgere

punti 20:  
 punti 10

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Maldone", "A. Ben...", "Apo", "Dolante", "M", "G. S.", "C. S.", "G. S.", "G. S."]*



*[Handwritten signature and initials on the right side of the page.]*



**TITOLO III**  
**DISPOSIZIONI VARIE**

**ART.10**  
**Diritto allo studio**

1. L'Amministrazione si impegna a favorire le condizioni che consentono di utilizzare le 150 ore di permessi retribuiti, nonché i congedi non retribuiti per la formazione, attraverso il riconoscimento di flessibilità di orario individuali compatibili con le esigenze di servizio.
2. Il personale interessato al godimento dei permessi per l'esercizio del diritto allo studio deve dare formale comunicazione, al dirigente del Settore di appartenenza, della necessità di usufruire dei permessi almeno tre giorni prima dell'effettivo godimento al fine di consentire l'adozione di idonee misure organizzative per assicurare la regolarità del servizio.
3. Per quanto qui non previsto si rinvia alla disciplina contrattuale vigente.

**ART.11**  
**Ferie**

1. Fermo restando quanto disposto dall'art.18 del C.C.N.L. del 6.07.95 , i turni di ferie di cui al comma 10 dello stesso articolo , sono predisposti dal responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande , compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente , entro il mese di Marzo di ciascun anno , ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie , relativamente all'arco temporale 1/6 - 30/9.
3. Per il personale ausiliario delle scuole il periodo per la fruizione delle ferie è stabilito nell'arco temporale che va dalla settimana dopo la chiusura dell'anno scolastico alla settimana prima dell'inizio dell'anno scolastico nuovo.
4. Entro e non oltre il Aprile dello stesso anno , è predisposto , a cura del suddetto responsabile del Settore , il piano ferie.
5. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti , e la loro concessione per esigenze di servizio , dovranno avvenire con criterio di rotazione , nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
6. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio , fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo , conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
7. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio , deve essere particolarmente motivato.
8. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 - 31/5 e 1/10 - 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.
9. Qualora entro il mese di OTTOBRE il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il dirigente responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.
10. Per il personale di custodia, usufruente di alloggio gratuito, l'Amministrazione, durante la fruizione del periodo di ferie (preferibilmente nel periodo luglio-agosto), provvederà alla sua sostituzione.
11. La gestione complessiva del presente articolo è demandata , ai fini dell'armonizzazione delle esigenze dei vari servizi , ad una apposita conferenza di Settore.

**ART.12**  
**Copertura assicurativa**

1. L'Amministrazione assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli artt.8 e ss. del CCNL 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Adante', 'Meldone', and others.]*

2. L'Amministrazione stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori sede, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL 1.04.1999.

#### **ART.13**

##### **Patrocinio legale**

1. L'Amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendolo assistere da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva (definitiva) per fatti commessi con dolo o colpa grave ovvero, di sentenza penale dichiarativa della prescrizione temporale dei reati contestati, l'Amministrazione ripete a carico del dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado di giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati con spese a carico dell'Amministrazione.

#### **ART.14**

##### **Mensa**

Dal 01/01/2005 il valore del buono pasto è incrementato di € \_\_\_\_\_.

#### **ART.15**

##### **Codice di comportamento**

Ai dipendenti dell'Ente si applica il codice di comportamento del dipendente pubblico allegato al CCNL 2002-2005.

#### **ART.16**

##### **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche**

Ai fini della disciplina dell'oggetto del presente articolo, l'A.C. si impegna ad adottare apposita regolamentazione, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del CCDI, tesa a facilitare sia l'attività dei dipendenti disabili sia a tutelare i dipendenti portatori di handicap all'interno dell'organizzazione del lavoro.

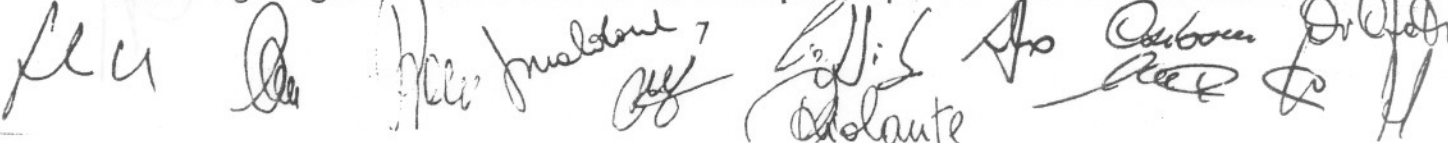
L'Amministrazione si impegna ad adottare le opportune iniziative in applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **ART. 17**

##### **Disposizioni finali**

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo di concertazione sono disapplicati gli accordi precedenti in contrasto con il presente documento.

Resta in vigore ogni altro accordo su istituti non contemplati dal presente documento di concertazione.





ALLEGATO ALLA DELIBERA  
DI G. C. N° 526 DEL 29/12/05  
AFFARI GENERALI

8.14

**Protocollo d'intesa**

**Relazioni Sindacali**

**Allegato al CCDI**

Stipulato il 12.05.05



Comune di \_\_\_\_\_

CGIL FP  
*[Signature]*

*[Signature]*  
CGIL  
*[Signature]*  
UIL FPL  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### ART.1

##### Ambito di applicazione

1. Il presente "Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali" si applica a tutto il personale appartenente alle categorie A-B-C-D con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, dipendente del Comune di NOCERA INFERIORE

#### ART.2

##### Riferimenti normativi

Il presente protocollo fa riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/01/2004 relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali confermando integralmente il sistema delle relazioni sindacali già previsto dal CCNL del 01/4/1999 e dal CCNL del 31/3/1999; al CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali siglato in data 7 agosto 1998 e successive integrazioni.; ai riferimenti alle norme del d.lgs 30 marzo 2001, n.165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### Capo I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### ART.3

##### Obiettivi e Finalità

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione al perseguimento dei fini pubblici dell'Ente.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali e decentrati e dai protocolli d'intesa.

#### Capo II

### SOGGETTI DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

#### ART.4

##### Soggetti Sindacali

1. I soggetti del sistema di relazioni sindacali di parte sindacale presenti nell'Ente sono:
  - a. la rappresentanza sindacale unitaria, eletta in base all'Accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per i comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale siglato in data 7 agosto 1998;
  - b. le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

2. Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente documento, le OO.SS. rappresentative provvedono a comunicare al Settore/Servizio del Personale i nominativi dei rispettivi rappresentanti ai quali l'Amministrazione indirizza tutte le comunicazioni relative agli istituti sindacali di seguito disciplinati.

### Capo III ISTITUTI DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

#### ART.5

##### Modelli del sistema di relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si articolano secondo i seguenti modelli:
- A. contrattazione collettiva decentrata integrativa;
  - B. informazione;
  - C. concertazione;
  - D. consultazione;
  - E. forme di partecipazione;

#### ART.6

##### Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge unicamente sulle materie che il CCNL espressamente demanda a livello locale.
2. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa decentrata devono essere messi a disposizione delle Rappresentanze Sindacali i dati riferiti:
- a) alla spesa per il personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale ed integrativo;
  - b) alla consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e alla sua distribuzione negli uffici;
  - c) alla distribuzione del lavoro straordinario e degli altri istituti contrattuali.
3. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dall'art. 31 del CCNL 22/01/2004. Essi devono rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale effettuano incontri semestrali di verifica dell'applicazione del CCDI.

#### ART.7

##### Materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda le seguenti materie:
- a. i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, per le finalità e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 01/4/1999 così come modificato ed integrato dal vigente CCNL;
  - 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 la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g), del CCNL 1.4.1999;
  - d. le pari opportunità, per le finalità e le procedure indicate dall'art. 28, L.R.12/91, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
  - e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1.4.1999;
  - f. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22, del CCNL 1.4.1999;

- g. le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33, d.lgs.165/2001;
  - h. completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria secondo le modalità stabilite dal CCNL 31.3.1999;
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie:
- a. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - b. 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 lavoratori disabili;
  - c. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - d. i criteri generali per le politiche degli orari di lavoro.
3. Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, in accordo tra le parti, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, nelle materie di cui al comma 2 le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

#### ART.8

#### Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. La delegazione trattante di parte pubblica provvede a convocare la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio del negoziato entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dal servizio di controllo interno (art. 2 del DLgs 30/7/99 n. 286). A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata ai predetti organi, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'A.R.A.N., entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno 3 mesi prima della scadenza del precedente contratto di riferimento.
7. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Lo stesso principio regola il comportamento delle parti durante il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata integrativa, salvo il caso in cui siano interrotte le trattative.

#### ART.9

#### Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. In analogia a quanto disposto dall'art. 49 del d.lgs.165/2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Per il fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. La procedura si attiva su richiesta della parte pubblica, di un'organizzazione sindacale rappresentativa ovvero di un terzo dei componenti della R.S.U. e deve concludersi nel termine di 15 giorni che decorre dalla data della prima riunione.
4. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
5. Qualora i soggetti di cui al comma 3 non addivengano ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa abbia connessioni con le previsioni del CCNL, gli stessi possono richiedere alle parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola del contratto nazionale.

**ART.10**  
**Informazione**

1. L'Amministrazione informa periodicamente e tempestivamente le Rappresentanze 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.
2. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative 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, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
3. L'informazione può essere preventiva o successiva. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
4. Sono oggetto di informazione preventiva:
  - a) il piano occupazionale nelle diverse tipologie di lavoro previste e le relative procedure con i dati relativi al numero del personale in servizio suddivisi per categoria e tipologia di contratto (part-time, a tempo determinato, etc.);
  - b) la determinazione del contingente di personale a tempo parziale;
  - c) la verifica periodica della produttività degli uffici;
  - d) le misure generali volte a favorire le pari opportunità;
  - e) le linee generali di formazione del personale;
  - f) gli indirizzi generali e gli atti a valenza generale in materia di trattamento di missione e lavoro straordinario;
  - g) le proposte di regolamenti in materia di organizzazione del personale nonché di spese per il personale; bozze di circolari aventi contenuto innovativo e di particolare rilevanza concernenti le medesime materie;
  - h) la determinazione del numero dei posti disponibili da mettere a concorso, suddivisi per categoria e profilo professionale;
  - i) l'istituzione, modificazione e soppressione di strutture organizzative;
  - l) le modifiche delle competenze dei Servizi quando abbiano incidenza sul personale assegnato;
5. L'informazione successiva che si attua, di norma, mediante un incontro annuale tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, attivato su richiesta di queste ultime, ha per oggetto gli atti di gestione di valenza generale adottati e i relativi risultati riguardanti:
  - a) l'andamento generale della mobilità del personale;
  - b) il quadro complessivo della situazione del personale assegnato alle singole strutture;
  - c) l'istituzione, modificazione e soppressione di strutture stabili di livello inferiore al Settore;
  - d) i provvedimenti, di carattere generale, relativi al trasferimento, al distacco ed al comando del personale;
  - e) la distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
  - f) l'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
  - g) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - h) l'attuazione dei programmi di formazione del personale;
  - i) le iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;



*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- j) le modifiche delle competenze dei Servizi quando non abbiano incidenza sul personale assegnato;
  - k) l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la tipologia delle stesse e l'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario;
  - l) i dati relativi al numero del personale in servizio suddivisi per categoria e tipologia di contratto (part-time, a tempo determinato, etc.).
6. Il materiale oggetto di informazione è fornito in forma scritta, e, ove possibile, su supporto informatico, alla R.S.U., e ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, di cui all'art.4.
  7. Per rendere agevole l'attività di informazione delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione si impegna a consentire, quando le condizioni tecniche lo permetteranno, l'uso della rete informatica. A partire da quel momento la trasmissione degli atti alle OO.SS. aziendali e alla R.S.U. verrà assicurata attraverso l'invio degli oggetti degli stessi mediante posta elettronica.
  8. In occasione della definizione del bilancio l'Ente invia alle Rappresentanze Sindacali di cui al comma 7, la documentazione ricevuta dal Settore competente riguardante i capitoli di spesa per il personale.

### ART.11 Concertazione

1. La concertazione si effettua per la definizione dei criteri generali che disciplinano le seguenti materie:
  - a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
  - b) analisi delle posizioni organizzative e relative graduazione delle funzioni;
  - c) conferimento degli incarichi di posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - d) metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, come previsto dall'art. 6, del CCNL 31.3.1999;
  - e) individuazione dei nuovi profili professionali di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 31.3.1999;
  - f) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e all'art. 16, comma 2, del CCNL 1.4.1999;
  - g) criteri generali sulla politica degli accessi anche con riferimento alle nuove forme contrattuali di assunzione;
2. La concertazione avviene anche per le seguenti altre materie:
  - a) articolazione dell'orario di servizio;
  - b) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
  - c) andamento dei processi occupazionali;
  - d) criteri generali per la mobilità interna;
  - e) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asilo nido.
3. Le Rappresentanze Sindacali, entro 10 giorni, in casi d'urgenza il termine è fissato in giorni 5, dall'informazione ricevuta ai sensi dell'art.10, o di propria iniziativa, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. Decorso il termine stabilito senza che sia presentata alcuna richiesta di incontro, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.
4. Della richiesta di concertazione è data informazione a tutte le Rappresentanze Sindacali.
5. Le materie, oggetto della richiesta di concertazione, sono trattate entro il termine di 4 giorni lavorativi decorrente dalla data di ricezione della richiesta ovvero in data concordata tra le parti e comunque prima delle definitive decisioni.
6. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.
7. Dell'esito degli incontri viene redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni espresse dalle parti.
8. Gli accordi e i verbali d'incontro debitamente sottoscritti sono messi a disposizione delle Rappresentanze Sindacali di cui all'art.4, commi 3 e 4, anche su supporto magnetico.
9. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo dell'Ente, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Mur  
cipi

part

*[Handwritten signatures and initials]*

Giovanni  
Maldone

## ART.12

### Composizione della delegazione trattante

1. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica sono individuati con apposita delibera di Giunta Comunale.
2. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione decentrata integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.).
3. La delegazione trattante di parte sindacale è composta da:
  - a. rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL;
  - b. dalla R.S.U.
4. Dalla data di sottoscrizione del presente protocollo s'intendono disattivate tutte le deliberazioni di Giunta Comunale concernenti la costituzione della delegazione trattante di parte sindacale essendo compito delle OO.SS. territoriali abilitate alla trattativa decentrata provvedere all'individuazione dei componenti sindacali della delegazione e alla comunicazione dei nominativi, degli stessi al Settore/Servizio del Personale.

## ART.13

### Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta delle Rappresentanze Sindacali, salvo che ragioni di urgenza richiedano un termine più breve. In ogni caso, date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti.
2. La convocazione alla trattativa decentrata integrativa viene effettuata inviando la comunicazione ai soggetti di cui all'art.4.
3. Le convocazioni possono essere effettuate verbalmente, telefonicamente, via fax ovvero per posta elettronica quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali.

## ART.14

### Modalità di effettuazione degli incontri di contrattazione

1. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
2. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.
4. Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la preintesa di contratto e, espletato l'iter previsto dal CCNL, procedono alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo. Il Settore/Servizio del Personale trasmette i contratti sottoscritti ai Settori competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione.
5. Presso il Settore/Servizio del Personale viene istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

## ART.15

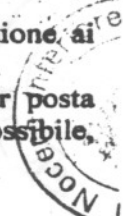
### Tavoli tecnici

1. Per l'esame di questioni di particolare rilievo non rientranti nella competenza della delegazione trattante l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i rappresentanti aziendali delle OO.SS. firmatarie del CCNL nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale e da delegati designati dalla R.S.U. nel numero da concordare.
2. Nel caso in cui venga raggiunto un accordo in tale sede, la decisione relativa vincola le parti.
3. Qualora la discussione degli argomenti oggetto della riunione non sia portata a termine ovvero sia rinviata, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten initials: kute, S.S., and a large signature]*

*[Handwritten signatures: P. Ricci, A. Zecchi, and others]*



4. Per ogni riunione è redatto un apposito verbale, letto e sottoscritto dalle parti, dal quale risultino gli accordi raggiunti o le posizioni emerse durante la stessa.

**ART.16**  
**Consultazione**

1. Nei casi previsti da disposizioni di legge o contrattuali, l'Amministrazione procede, senza particolari formalità, a consultarsi con le Rappresentanze Sindacali.
2. Qualora, entro cinque giorni dalla trasmissione della nota non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali di cui all'art.4, commi 3 e 4, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.
3. Nei casi in cui sia avviata la consultazione, le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finchè la stessa non sia esaurita e conclusa con un protocollo d'intesa o con un verbale, sottoscritto dalle parti, che prenda atto delle posizioni emerse.
4. Nei casi di cui all'art.19 del d.lgs.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie per le quali è prevista dal d.lgs.165/2001.

**ART.17**  
**Forme di partecipazione**

1. A supporto delle relazioni sindacali e per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite commissioni bilaterali e paritetiche, con il compito di raccogliere dati, elaborare proposte ed acquisire elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti.
2. Tali commissioni non hanno funzioni negoziali e non sostituiscono gli altri modelli di relazioni sindacali.
3. I componenti delle commissioni sono in numero di \_\_\_ per la parte pubblica e \_\_\_ per la parte sindacale, di cui \_\_\_ designati dalle OO.SS. rappresentative e \_\_\_ designati dalla R.S.U.
4. *Mis. 10/13* Le convocazioni delle commissioni possono avvenire anche verbalmente, telefonicamente, via fax quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali. Tali convocazioni, con il relativo ordine del giorno e l'elenco dei singoli partecipanti, sono comunicate al Settore/Servizio Personale per le successive operazioni di certificazione della presenza.
5. La partecipazione alle commissioni, data la natura tecnica delle stesse, è numericamente contenuta ed è considerata attività di servizio a tutti gli effetti, limitatamente al numero degli effettivi partecipanti.
6. Vengono costituite due commissioni bilaterali permanenti che restano in carica per la durata della vigenza del presente protocollo:
  - I. Commissione sull'attività di formazione;
  - II. Commissione di verifica dell'attuazione dell'istituto della produttività, della realizzazione della nuova classificazione del personale, dell'attivazione e gestione del sistema permanente di valutazione.Per ogni seduta viene riportata una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate in un verbale letto e sottoscritto dai componenti alla fine della riunione stessa. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

**ART. 18**  
**Molestie sessuali**

Entro novanta giorni dalla stipula del CCDI, l'Amministrazione provvede ad adottare il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 5/10/2001. In assenza, si intende valido nell'Ente il Codice tipo, allegato allo stesso CCNL.

**ART. 19**  
**Previdenza integrativa personale P. M.**

Entro trenta giorni dalla stipula del CCDI, l'Amministrazione provvede ad istituire l'apposito Organismo per la gestione dei fondi derivanti dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4 del D. Lgs n. 285/92 e s. m. i. , destinati alla previdenza integrativa.

*hac* *l. d. S.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Nei successivi trenta giorni, dovrà essere redatto l'apposito regolamento, con la previsione che l'organismo di gestione sarà costituito, a maggioranza, da rappresentanti dei lavoratori interessati, ai sensi dell'art. 11 della legge n. 300/70..

## **ART. 20** **Mobbing**

Entro sessanta giorni dalla stipula del CCDI, l'Amministrazione provvede ad istituire l'apposito Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, nei termini, nei modi e con le finalità di cui all'art. 8 del CCNL, con il precipuo compito di attuare ogni forma di prevenzione contro l'insorgere del fenomeno.

## **ART. 21** **Pari Opportunità**

1. L'Amministrazione garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale sul luogo di lavoro.
2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 7.
3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva e concertazione secondo le procedure previste negli artt. 10 e 11.
4. La delegazione trattante di parte pubblica invita il Comitato per le Pari Opportunità quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti le tematiche delle pari opportunità ed in particolare le tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento all'orario di lavoro, nonché sugli interventi che concretizzano azioni positive al fine di conseguire condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi, per un reale equilibrio nei passaggi interni e nel conferimento delle posizioni organizzative.
5. Il Comitato partecipa alle riunioni di cui al comma 4 con una ristretta rappresentanza.
6. E' dovere dell'Amministrazione provvedere alla corretta applicazione della legislazione in materia di congedi parentali.
7. Alle donne che usufruiscono delle aspettative per maternità e comunque dei congedi parentali, al rientro in servizio, deve essere garantito il mantenimento della posizione organizzativa lasciata per il congedo ovvero l'attribuzione di responsabilità di struttura equivalente.

## **Capo IV** **DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI**

### **ART. 22** **Diritti, permessi e libertà sindacali**

1. Ai sensi dell'art.5, comma 3, dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni siglato il 7 agosto 1998, nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto.
2. In favore della R.S.U. sono, pertanto, garantiti i seguenti diritti:
  - a) diritto ai permessi retribuiti;
  - b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12 del CCNQ 7 agosto 1998;
  - c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
  - d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.
3. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono fatti salvi i seguenti diritti:
  - a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
  - b) diritto ai permessi retribuiti;
  - c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998;
  - d) diritto ai permessi non retribuiti;
  - e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro;
  - f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

NON  
DIRE  
DIRE  
DIRE

## ART.23

### Modalità di esercizio dei diritti e libertà sindacali

1. Per la partecipazione alle riunioni riguardanti la contrattazione collettiva decentrata integrativa, la concertazione aziendale nonché le riunioni convocate a seguito di informazione, le Rappresentanze Sindacali usufruiscono di permessi retribuiti che non rientrano tra quelli di cui all'art.9 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

(verifica Dichiarazione congiunta n. 4 del vigente CCNL)

## ART.24

### Permessi sindacali

1. Annualmente il Settore/Servizio del Personale calcola il monte ore dei permessi sindacali secondo le disposizioni contenute nell'art.3 del CCNQ 9 agosto 2000.
2. I permessi sindacali, determinati nella misura di 77 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono ripartiti in misura pari a 30 minuti per dipendente alla R.S.U. e 47 minuti per dipendente alle OO.SS. rappresentative. Il contingente dei permessi di spettanza della R.S.U. è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.
3. Nel caso in cui il contratto di comparto modificasse tale suddivisione, si procederà all'adeguamento.
4. Salvo casi d'urgenza, almeno 48 ore prima del loro utilizzo, le Rappresentanze Sindacali trasmettono per iscritto le comunicazioni relative ai permessi sindacali ai Settori o alle strutture di appartenenza. Tali comunicazioni devono contenere i nominativi dei dirigenti sindacali interessati, il motivo per il quale viene utilizzato il permesso e la sua durata. E' cura dei Settori o delle strutture di appartenenza trasmettere un resoconto mensile dei permessi utilizzati al Settore/Servizio del Personale al fine di consentire a quest'ultimo una verifica costante dell'utilizzazione dei permessi nel limite del monte orario annuo assegnato alle OO.SS. e alla R.S.U.

## ART.25

### Permessi sindacali retribuiti

1. Ai sensi dell'art.10 del CCNQ 7 agosto 1998, i dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire di permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, nel limite del monte ore assegnato, per l'espletamento del loro mandato, sono:
  - a) i componenti della R.S.U.;
  - b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (R.S.A.) delle associazioni rappresentative;
  - c) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione delle R.S.U., siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7 agosto 1998;
  - d) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
2. Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente protocollo le Rappresentanze Sindacali provvedono a comunicare, per iscritto, al Settore/Servizio del Personale i nominativi dei propri dirigenti sindacali autorizzati alla fruizione dei permessi. Per dirigenti sindacali di cui al presente comma s'intendono i componenti delle organizzazioni sindacali eletti in seno alle stesse sulla base delle rispettive normative statutarie. Le eventuali successive modifiche degli stessi devono essere comunicate allo stesso Settore con tempestività perché possa essere garantito un aggiornamento costante degli elenchi dei dirigenti sindacali.
3. I dirigenti sindacali di cui al comma 1, lett. b) e c), hanno titolo ad usufruire dei permessi riguardanti il contingente delle associazioni sindacali rappresentative. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
5. I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante con la precisazione che, per i componenti della R.S.U., i permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura od unità operativa -comunque denominata- di appartenenza del dipendente. A tale fine, della fruizione del permesso sindacale e delle riunioni assembleari va previamente avvertito il dirigente responsabile del Settore o della struttura di appartenenza 48 ore prima dell'utilizzo oppure in casi eccezionali o per motivi d'urgenza 24 ore prima.
7. L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale è certificata dall'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

#### **ART.26**

#### **Permessi sindacali non retribuiti**

1. I dirigenti sindacali indicati nell'art.22, comma 1, hanno inoltre diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad 8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
2. I dirigenti che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta, per il tramite delle organizzazioni sindacali di appartenenza, al dirigente del Settore o della struttura di appartenenza di regola 48 ore prima dell'utilizzo oppure in casi eccezionali o per motivi d'urgenza 24 ore prima, tenuto conto che deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente.
3. In caso di fruizione dei relativi permessi trova applicazione l'art.22, comma 7.

#### **ART.27**

#### **Permessi per le riunioni di Organismi Direttivi Statutari**

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari giornalieri, secondo le previsioni di cui all'art.11, CCNQ 7 agosto 1998, a condizione che siano utilizzati:
  - a. per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, dei dirigenti sindacali di cui all'art.22, comma 1;
  - b. dai dirigenti sindacali di cui all'art.22, comma 1, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente protocollo, le organizzazioni sindacali territoriali di categoria provvedono a comunicare, per iscritto, al Settore/Servizio del Personale i nominativi dei rispettivi dirigenti sindacali di cui al comma 1 lett. b) autorizzati alla fruizione di tali permessi. Le eventuali successive modifiche degli stessi devono essere comunicate allo stesso Settore con tempestività perché possa essere garantito un aggiornamento costante degli elenchi relativi.
3. In caso di fruizione di tali permessi trova applicazione l'art.22, commi 6 e 7.

#### **ART.28**

#### **Diritto di assemblea**

1. In base a quanto previsto in materia dal CCNL 7 agosto 1998, i dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti di cui all'art.22, comma 1.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto al Settore del Personale almeno 72 ore prima della data fissata per l'assemblea. Il Settore stesso provvede a darne notizia a tutti i Settori interessati. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data di assemblea sono comunicate, per iscritto, alle Rappresentanze Sindacali promotrici dallo stesso Settore 48 ore prima della data fissata per l'assemblea.
4. Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi dell'Ente, la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.

Non retribuito  
 2008

*Handwritten initials and signatures on the left margin.*

*Handwritten signatures and names at the bottom of the page.*

5. Al termine dell'assemblea i promotori devono comunicare al Settore del Personale la durata effettiva della stessa.
6. Ai fini del computo del limite delle 12 ore pro capite per l'esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, non è preso in considerazione il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.
8. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
9. I dirigenti, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione, soprattutto nei servizi decentrati.

### **ART.29** **Referendum**

1. L'Amministrazione consente lo svolgimento, nelle sedi delle sue strutture amministrative, di referendum, sia generali che per categoria, indetti dalle Rappresentanze Sindacali su materie inerenti l'attività sindacale.
2. Hanno diritto di partecipare a tali referendum tutti i dipendenti appartenenti alle strutture amministrative e/o alle categorie interessate.

### **ART. 30** **Diritto di affissione**

I soggetti sindacali di cui all'art. 22 comma 1, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno di ogni sede lavorativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

### **ART.31** **Locali ed attrezzature per riunioni ed attività sindacali**

1. Ai sensi dell'art.4, del CCNL 7 agosto 1998, l'Amministrazione ha l'obbligo di mettere a disposizione delle Rappresentanze Sindacali, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo e adeguatamente attrezzato per consentire l'esercizio delle loro attività.

### **ART.32** **Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della organizzazione sindacale prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale prescelta.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e s'intende tacitamente rinnovata fino a revoca esplicita, che può avvenire in qualsiasi momento dandone comunicazione all'Amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
3. Le trattenute devono essere operate dal Settore Trattamento Economico sulle retribuzioni dei dipendenti sulla base delle comunicazioni di deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali.
4. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, a garantire la massima segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.
5. Il Settore del Personale comunica, ogni mese, alle OO.SS. l'elenco aggiornato degli iscritti, comprensivo delle nuove adesioni e delle cessazioni, risultanti dalle deleghe ricevute.

**ART.33**

**Tutela dei Dirigenti Sindacali**

1. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni sindacali, non sono soggetti ad alcuna subordinazione gerarchica stabilita dalle norme e conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili dalla categoria rivestita.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia al CCNQ 7 agosto 1998.

**ART.34**

**Patronato e patrocinio sindacale**

1. I dipendenti dell'Ente possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'Amministrazione.

**ART.35**

**Servizi pubblici essenziali**

1. I servizi pubblici da considerare essenziali nell'Ente ai sensi del presente protocollo sono i seguenti:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1, deve essere garantita la continuità delle prestazioni sottoindicate indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
  - a. Servizio del Personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento e alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale Servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del Servizio Personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.
  - b. Servizi Culturali da assicurare solo per quanto riguarda l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Ente.
  - c. Servizi di sicurezza D.Lgs 626/94: in caso di sciopero deve essere comunque garantito il funzionamento degli impianti tecnologici e in particolare degli impianti di sicurezza e deve inoltre essere garantita la presenza di almeno un addetto all'emergenza per ogni piano di ogni sede - un solo addetto per le sedi più piccole;
  - d. Servizio Protezione Ambientale, da assicurare in caso di episodi acuti di inquinamento atmosferico e conseguenti emergenze legate a disastri ambientali;
  - e. Servizio di emergenza idrica da assicurare per quanto riguarda la fornitura di acqua alle strutture ospedaliere e le attività di pronto intervento in caso di disservizio delle reti fognarie;

**ART.36**

**Procedure per garantire i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Per i servizi pubblici essenziali di cui al precedente articolo sono individuati appositi contingenti di personale, suddivisi per categorie e figure professionali, che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi.
2. I criteri e le modalità per l'individuazione dei contingenti, la quantificazione numerica nonché la professionalità e le categorie che formano i contingenti sono definiti nell'Allegato (A) al presente documento. Su tali basi i dirigenti dei Servizi interessati - in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali - individuano i nominativi del personale in servizio tenuti alla prestazione lavorativa ed esonerati dallo sciopero. Di tali determinazioni gli stessi Dirigenti danno comunicazione al Settore del Personale che provvede a trasmettere gli elenchi dei nominativi alle Rappresentanze Sindacali.
3. Non possono essere indetti scioperi:

- a. di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b. in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "A. J. 13" and "M. Polante"]*





*[Faint, illegible text and signatures, possibly bleed-through from the reverse side of the page.]*



# COMUNE DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO  
-COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI-

TEL. 081 / 3235222

FAX 081 / 3235224

Prot. n.  
del

COMUNE DI  
NOCERA INFERIORE

14 NOV. 2005

Prot. N° 649/RB....

ALLEGATO ALLA DELIBERA

DI G. C. N° 580 DEL 29/12/05  
AFFARI GENERALI

Al Dirigente del Settore E.F.

**Oggetto: Trasmissione parere del 11.11.2005**

Trasmetto in allegato il parere in oggetto.

Colgo l'occasione per salutarVi distintamente.

Nocera Inferiore, 14.11.2005

Il Presidente del Collegio  
dott. Rosario D'Angelo



# COMUNE DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO  
-COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI -

TEL. 081 / 3235222

FAX 081 / 3235224

Prot. n.  
del

ALLEGATO ALLA DELIBERA

DI G. C. N°

595 DEL 29/12/03

AFFARI GENERALI

Al Dirigente del Settore E.F.  
Dott.ssa Mariacarmela Bracciale

**“Parere sul Recepimento di accordo D.T. del 12 maggio 2005 relativamente al C.C.D.I.”**

Il Collegio dei Revisori dei conti, visto:

- il protocollo d'intesa -Relazioni Sindacali allegato al C.C.D.I. del 12 maggio 2005;
- il contratto collettivo decentrato integrativo per il biennio 2004-2005;
- il documento di concertazione allegato al C.C.D.I. stipulato il 12 maggio 2005;

esprime parere favorevole alla bozza di delibera avente ad oggetto “ Recepimento accordo D.T. del 12 maggio 2005 relativamente al C.C.D.I., ribadendo altresì le limitazioni di spesa del personale imposte dalla normativa vigente.

Nocera Inferiore, 11.11.2005

Il Collegio dei Revisori

dott. Rosario D'Angelo

dott. Giovanni Villa

rag. Michele Di Monaco

# COMUNE DI NOCERA INFERIORE (PROVINCIA DI SALERNO)

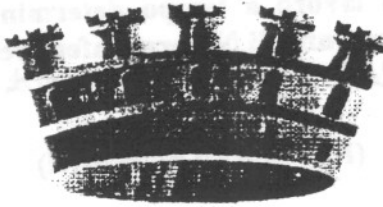
ALLEGATO ALLA DELIBERA

DI G. C. N° 526 DEL

29/12/05

AFFARI GENERALI

*CGIL FP  
Salerno  
[Signature]*



*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*UIL FPL  
[Signature]  
Rag.*

*[Signature]*

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
BIENNIO 2004-2005**

*[Signature]  
Banco di Salernitana  
[Signature]*

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2004-2005

## Art. 1 (Ambito di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito individuato con l'acronimo CCDI) trova applicazione a tutto il personale ~~appartenente alle categorie A-B-C-D~~ con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione del comune di Nocera Inferiore *con esclusione dei progetti.*
2. *Nel caso siano stipulate intese e/o accordi*

## Art. 2 (Riferimenti normativi)

1. Per la definizione del CCDI le parti fanno riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 gennaio 2004, relativo al quadriennio normativo 2002- 2005 ed al biennio economico 2004- 2005 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, come pure alle norme contrattuali dei precedenti CCNLL ancora in vigore.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia ai contratti nazionali di comparto di cui al comma 1.

## Art. 3 (Obiettivi e finalità)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività in relazione al perseguimento dei fini pubblici dell'ente.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza ed alla trasparenza dei comportamenti e orientata alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali e decentrati e dai protocolli d'intesa.

## Art. 4 (Relazioni sindacali)

1. I soggetti del sistema di relazioni sindacali, di parte sindacale, presenti nell'ente sono:
  - a) la rappresentanza sindacale unitaria, eletta in base all'accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per i comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, siglato in data 7 agosto 1998;
  - b) le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto del CCNL;
2. *Le parti si impegnano a sottoscrivere protocollo d'intesa nei termini delle relazioni sindacali*

*Handwritten notes and signatures on the left margin.*

*Handwritten signature on the right margin.*

*Handwritten signature on the right margin.*

*Handwritten signature on the right margin.*

*Handwritten signature on the right margin.*

**Art. 5**

(Tempi e procedure per la stipula e il rinnovo del CCDI)

1. Il presente contratto ha validità sino al 31.12.2005 per la parte normativa e per il biennio 2004-2005 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto normativo ed economico aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto CCDI.
5. L'utilizzo delle risorse è disciplinato con cadenza annuale.,
6. La delegazione di parte pubblica convoca, semestralmente, un incontro con le rappresentanze sindacali allo scopo di verificare lo stato di attuazione dei singoli istituti oggetto del presente contratto.
7. Non oltre il 31 dicembre le parti si incontrano per determinare, in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL .
8. Qualora siano stipulate intese e /o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano entro due mesi dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.
9. Entro dieci giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri , con riferimento ai bilanci annuali e pluriennali è trasmesso all'A.R.A.N. .

**Art. 6**

(Risorse decentrate)

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2005 sono, secondo le modalità definite dal vigente CCNL, quantificate in complessivi € ~~1.500.000~~, come analiticamente rappresentato nell'allegato 1), *debitamente certificato.*

**Art. 7**

(Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi)

1. Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € ~~1.500.000~~ ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dal vigente CCNL., *all'art 37.*

0055 ~~Il fondo di delegazione è utilizzato amministrativamente per ripartire il fondo 50% e distribuire i rimanenti in modo da non compromettere~~

sull'ambito delle attività amministrative,

2. Il fondo è utilizzato per promuovere, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

**IL DIRIGENTE**

3. ~~La~~ **Giunta** comunale, annualmente, entro il mese di gennaio, riparte il **50%** del fondo tra i diversi servizi, in rapporto alle unità assegnate ed alla categoria di appartenenza, a cui si attribuiscono i seguenti parametri percentuali:

categoria A	parametro	100
categoria B	parametro	120
categoria C	parametro	140
categoria D	parametro	160

l'ulteriore **50%** del fondo è ripartito in rapporto **al peso degli** obiettivi che l'ente intende raggiungere e predefiniti nel PEG.\*

4. I ~~responsabili dei settori~~ **responsabili** hanno l'obbligo di predisporre, annualmente, entro e non oltre sessanta giorni dall'assegnazione delle dotazioni uno o più piani di produttività annuali che, coinvolgendo il personale, siano collegati agli obiettivi definiti dall'Amministrazione e desumibili, di norma, attraverso i piani esecutivi di gestione. In sede di prima applicazione i piani sono definiti entro 15 giorni dalla stipula del contratto decentrato.

5. Costituiscono elementi indispensabili all'elaborazione progettuale del piano, ai fini della sua positiva valutazione:

- individuazione e definizione degli obiettivi generali ed operativi;
- analisi della situazione esistente;
- ~~inconvenienti rilevati che rallentano, ritardano ovvero pregiudicano l'azione amministrativa;~~
- interventi innovativi atti a rendere la struttura interessata più pronta a soddisfare le istanze dell'utenza;
- raffronto tra la situazione esistente e quella risultante dall'attuazione del progetto che consenta di valutare lo scarto migliorativo;
- specificazione dei criteri che consentono di valutare i risultati in termini di tempi impiegati, di costi sostenuti e che consentano di verificare oggettivamente l'incremento della produttività in termini di efficienza e di efficacia che con l'attuazione del progetto è stato conseguito;
- addetti all'attuazione del progetto sotto il duplice aspetto quantitativo e qualitativo con le indicazioni delle attività da svolgere;
- l'importo complessivo del progetto, di cui una quota non superiore al 20% da destinare a quei dipendenti che hanno contribuito al raggiungimento dell'obiettivo con un apporto qualitativo giudicato "buono";
- i tempi di attuazione;
- l'importo teorico spettante ad ogni partecipante.

6. Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia. A tale scopo, prima dell'avvio convoca apposite riunioni di servizio e predispone momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti.

*Dell'elaborazione rifatto da parte del dirigente informandone alle OO.SS e alle RSU attraverso*

7. Il mancato rispetto da parte dei responsabili degli obblighi che precedono sarà valutato negativamente in sede di corresponsione ~~delle indennità accessorie, ovvero~~ della retribuzione di risultato.

8. L'attribuzione dei compensi è effettuata a risultato raggiunto, certificato dal responsabile e previo nulla osta del responsabile del servizio, qualora persona diversa.

9. A livello individuale, <sup>6) 3)</sup> la diversificazione tra singoli dipendenti sarà effettuata dal responsabile per il ~~30%~~ <sup>50%</sup> in base al parametro di presenza in servizio corrispondente al tasso di utilizzo della risorsa uomo per conseguimento degli obiettivi e per il restante ~~70%~~ <sup>50%</sup> in base all'apporto qualitativo, corrispondente al grado di professionalità e di influenza apportato nel raggiungimento del risultato. L'apporto qualitativo è dato dai parametri di cui all'allegato 2)

10. La liquidazione della quota relativa all'apporto qualitativo è rapportata al punteggio ottenuto nella valutazione (valutazione "sufficiente" = 80% compenso; valutazione "buono" = 100% compenso).

11. Durante il periodo di svolgimento del piano :

a) non si terrà conto delle assenze per :

- ferie;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
- assenze per malattia superiori a 15 gg. per evento;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi;
- permessi per donazione di sangue e similari;
- astensione obbligatoria per maternità;
- permessi retribuiti legge 104/92;

b) i provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione dalla quota prevista per l'apporto qualitativo nella misura del :

- 5% in caso di censura;
- 10% per multa con importo non superiore a quattro ore;
- 30% per sanzioni superiori.

12. I compensi relativi alla produttività collettiva ed individuale sono ~~relati del 50%~~ <sup>escluso</sup> per :

- a) i dipendenti inseriti negli incentivi per attività di progettazione e di pianificazione;
- b) i dipendenti inseriti negli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- c) il personale per il quale è espressamente esclusa l'applicazione del presente istituto.

I compensi vengono mantenuti per intero ove gli incentivi annui di cui alle lettere a) e b) non siano superiori ad € 1000,00 (mille).

13. Contro le risultanze della valutazione il dipendente, entro venti giorni dalla data di comunicazione della stessa, può presentare ricorso al Direttore generale, il quale, di concerto con il dirigente del settore, convoca, entro venti giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il dipendente interessato che, ove lo creda, può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Art. 8

(Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento)

1. Il fondo, costituito ai sensi dell'art. 34 del vigente CCNL ed ammontante a € ~~100.000,00~~, è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
2. Nel 2004 la progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'Art. 17, comma 5, del CCNL dell' 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 51, dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
3. I criteri valutativi inerenti la progressione economica sono previsti, per ciascuna categoria, nell'allegato "A".

~~(Personale in distacco sindacale)~~

1. Le parti danno atto che, allo stato, non vi è personale in posizione di distacco sindacale.

Art. 9

(Fondo per compensare la responsabilità del personale della categorie D)

1. Il fondo, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1/4/1999, costituito nel suo ammontare da una somma pari a € ~~100.000,00~~, è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità del personale della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative. La misura dell'indennità è fissata in € 1.500,00 annue lorde per la categoria D/3 ed in € ~~1.000,00~~ lorde per la categoria D/1.
2. La corresponsione della specifica indennità è volta a compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità, semprechè tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del settore di appartenenza.
3. Le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

Art. 10

(Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B,C e D (Art. 36 CCNL 22/01/2004))

1. Il fondo previsto dall'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1/4/1999, come integrato dall'art. 36 del vigente CCNL, costituito da ~~100.000,00~~, è finalizzato a compensare le

specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C, ~~attribuite~~ attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle seguenti qualifiche:

- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale di Anagrafe e Elettorale
- Responsabile dei Tributi
- Messi notificatori con compiti di ufficiale giudiziaria

La misura dell'indennità è fissata in €. 300,00 annui lordi, e non è cumulabile con altre indennità percepite dal dipendente.

Art. ~~11~~ ~~11~~

(Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)

1. Il fondo ammonta a €. ~~100.000,00~~ ed è finalizzato a compensare gli istituti:

- a) turnazione;
- b) reperibilità;
- c) disagio, rischio, nocività, maneggio valori. *secondo le usanze usate precedentemente e con come previsto dall'art 22 CCNL 14/91*

L'istituto della TURNAZIONE è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato con euro

- SERVIZIO Affari Generali ctg.A profilo professionale uscieri e commessi dipendenti N.6;
- SERVIZIO Ecologia ctg. varie profili professionali vari dipendenti n.7
- SERVIZIO Cimitero ctg. varie profili professionali vari dipendenti n.6
- SERVIZIO Polizia Locale ctg. varie profili professionali vari dipendenti n.60.

3. L'istituto della REPERIBILITA' è finanziato con €. ~~100.000,00~~

~~Il fondo è utilizzato in conformità ai criteri definiti dall'apposito regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 385 del 7.10.2004 e nell'ambito dei servizi ivi previsti.~~

I responsabili dei servizi provvedono alla calendarizzazione, rispettando il limite dell'importo assegnato. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità.

4. L' indennità di rischio, disagio, nocività etc., finanziate con €. ~~100.000,00~~ *previsto* è concessa alle

figure professionali aventi diritto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. La misura delle indennità di cui al presente comma è di €. 30,00 lorde mensili ed è corrisposta al personale avente diritto previa certificazione, da parte del responsabile del settore che attesti l'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa alla quale la indennità si ricollega. ~~L' indennità è corrisposta in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel corso del mese ed è, proporzionalmente, ridotta per il personale con rapporto di servizio a tempo parziale.~~

A. Ser

J. H. H.

Art. 13 <sup>12</sup>  
(Indennità di comparto)

1. Il fondo, pari ad €. 188.281,00, è destinato a remunerare la voce retributiva prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.
2. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata ai sensi del comma 4 dell'art. di cui al 1 comma e secondo le indicazioni della tabella D allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione, senza diversificazione, né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono per l'anno 2004, nelle misure di seguito specificato:
- categoria "A" €. 32,40;
  - categoria "B" €. 39,31;
  - categoria "C" €. 45,88;
  - categoria "D" €. 51,90.
3. Per i nuovi assunti, sia in posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina, sia in posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, l'importo della indennità di comparto deve essere interamente finanziato dal bilancio comunale.

Art. 14 <sup>12</sup>  
(Lavoro straordinario)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2004, ammontano ad €. ~~222.100~~, comprensivi dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità nell'importo massimo di €. ~~121.100~~. L'importo è ripartito tra i singoli settori, in sede di delegazione trattante, nella misura massima di ore 35 pro . capite con esclusione della quota destinata alle prestazioni di lavoro straordinario correlate al servizio di pronta reperibilità. In ogni caso, fermo restante il limite delle risorse assegnate a ciascun settore, il limite individuale annuo non può eccedere 180 ore pro-capite.

~~2. La risorsa di cui al comma 1 a decorrere dal 1 gennaio l'anno 2005 è ridotta nella misura del % ,rideterminata in complessivi €. e la quota di riduzione è portata in aumento alle risorse stabili dal fondo l'importo di cui al comma 2~~

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate previa autorizzazione del responsabile del settore , la quale dovrà contenere le seguenti indicazioni:
- a) le ragioni che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
  - b) elenco nominativo del personale autorizzato ;
  - c) periodo e durata delle prestazioni;
  - d) disponibilità di fondi per il pagamento dei compensi. In presenza di situazioni di fatti ed avvenimenti, improvvisi ed imprevedibili verificatesi durante le ore in cui gli

uffici sono chiusi, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente, salvo regolarizzazione entro i due giorni successivi.

3 Le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite sulla base dei provvedimenti autorizzativi, sorretti da apposita certificazione dei responsabili del settore e nei limiti del budget assegnato.

4 Allo scopo di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario e di individuare soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, le parti si impegnano ad effettuare, semestralmente l'esame congiunto dell'utilizzo di detto istituto contrattuale.

5 Insuino l'art. 15 delle proposte sindacali

Le proposte con  
numero ore

Art. 15 ~~13~~  
(Recupero somme)

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 6 del presente contratto, per qualsiasi motivo, non siano utilizzate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate all'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.

2. Ai fini della regolarità contabile, con deliberazione che autorizza la stipula del presente contratto è impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 14  
(Massa vestiaria)

1. L'amministrazione comunale si impegna a fornire indumenti di lavoro al personale avente diritto nella quantità, qualità e foggia, previste nell'apposito regolamento adottato con deliberazione del Consiglio comunale n.20 del 20 marzo 1996, giuridicamente efficace a seguito di esito positivo di controllo del Co.Re.Co., verb. N. 52, dec. n. 160 del 2.07.1996, anche a seguito di chiarimenti d'elementi integrativi di giudizio forniti con delibera consiliare n.49 del 7 giugno 1996.

2. Allo scopo di prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni, l'Amministrazione si fa carico dell'onere del lavaggio della massa vestiaria ( cfr. Cassazione, sentenza n.11139/98).

Art. 17  
(Mobilità interna d'ufficio)

1. La mobilità d'ufficio è disposta, in alternativa a quella volontaria, per ricoprire posti resisi vacanti per collocamento a riposo, per dimissioni o per altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o esigenze dei servizi.



Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SINDACO

via Dante Cavalli Milano

via ... Roma

DECRETO DI PUBBLICAZIONE

Si rende noto che in data ... è stato approvato il ...

IL SEGRETARIO GENERALE

IL DIRETTORE GENERALE

via ...

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

IL SEGRETARIO GENERALE

IL DIRETTORE GENERALE

via ...

REGIONALE DI CONTROLLO

ESECUTIVITA'

Direzione provinciale di ...

Art. 134 comma 1° legge 387/2000

Art. 134 comma 2° legge 387/2000

Art. 134 comma 4° legge 387/2000

13

IL SEGRETARIO GENERALE

via ...

*Del che si è redatto il presente verbale.*

**IL SINDACO**

*f.to* **Avv. Antonio ROMANO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*f.to* **Dott.ssa. Ornella Menna**

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che, giusta relazione dell'addetto alla materiale pubblicazione, la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio del Comune dal 18 GEN. 2006 e vi rimarrà per giorni 15 consecutivi.

**L'ADDETTO ALLA  
PUBBLICAZIONE DELL'ATTO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*f.to* **VERTORANO**

*Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.*

**18 GEN. 2006**

*Lì.....*

**IL SEGRETARIO GENERALE  
VERTORANO**



**SPAZIO RISERVATO AL COMITATO  
REGIONALE DI CONTROLLO.**

**ESECUTIVITA'**

*Divenuta esecutiva ai sensi :*

**Art.134 comma 1° legge 267/2000**

**Art.134 comma 3° legge 267/2000**

**Art.134 comma 4° legge 267/2000  
I.E.**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**F.TO Ornella MENNA**  
**18 GEN. 2006**