

1716



P.R. 09 dicembre 2010

COMUNE DI SARNO
Provincia di Salerno

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2010**

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2010**

In data dicembre 2010 alle ore _____ presso la Residenza Municipale del Comune di Sarno, ha avuto luogo incontro tra:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Dott.Cotini Francesco,

Componenti: Prof. Domenico Rainone _____

Componenti: Ing. Silverio Giovanni _____

Componenti: Ing. Antimo Angelino _____

Componenti: Dott. Mari Vincenzo _____

Componenti: Dott. Giovanni Amendola _____

Componenti: Rag. Francesco Sirica _____

Componenti: Dott.ssa Clelia Buonaiuto _____

Componenti: Geom. Aniello Annunziata _____

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U. : Dott.Paolo Ricupito: _____

R.S.U. : Geom.Vittorio Paradiso _____

R.S.U. : Sig. Alfonso Bisanzio _____

R.S.U. : Sig. Salvatore Siano _____

R.S.U. : Sig. Bifulco Aniello _____

R.S.U. : Sig. Luigi Rendina _____

R.S.U. : Geom.Carmine Robustelli _____

R.S.U. : Sig. Salvatore Pepe _____

R.S.U. : Sig. Domenico Tanzola _____

SINDACATI TERRITORIALI:

1) CGIL/F.P. _____

2) ~~ELSL~~ FP _____

3) UIL-F.P.L. _____

4) CSA _____

Si dà atto che la riunione è stata regolarmente convocata dall'Ente con nota prot. _____ del _____.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per la disciplina d'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l'anno 2010

INDICE

**TITOLO I° -
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Premessa
- Art. 2 Ambito di applicazione e durata
- Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse

**TITOLO II°
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 5 Relazioni sindacali
- Art. 6 Norma di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 7 Trattazione delle materie oggetto di concertazione
- Art. 8 Modalità di concertazione
- Art. 9 Informazione
- Art. 10 Consultazione

**TITOLO III°
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI**

- Art. 11 Diritto di assemblea
- Art. 12 Diritto di affissione

**TITOLO IV°
FORME DI PARTECIPAZIONE**

- Art. 13 Pari opportunità
- Art. 14 Comitato paritetico sul fenomeno mobbing

**TITOLO V°
DISPOSIZIONI DIVERSE**

- Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 16 Formazione ed aggiornamento professionale
- Art. 17 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzative partecipazione dei dipendenti
- Art. 18 Finanziamento e disciplina del lavoro straordinario

W/d

**TITOLO VI°
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

- Art. 19 Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
- Art. 20 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo
- Art. 21 Limite indennità di rischio e disagio
- Art. 22 Personale temporaneamente distaccato e assegnato ad altri enti o per servizi in convenzione
- Art. 23 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 24 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
- Art. 25 Valorizzazione delle alte professionalità
- Art. 26 Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto
- Art. 27 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- Art. 28 Buono pasto

TH

via

**TITOLO VII° -
DISPOSIZIONI FINALI**

- Art. 29 Disposizioni finali

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate - Ammontare del fondo 2010 di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004 - Riepilogo complessivo dell'utilizzo delle risorse

W/d

[Large handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

**TITOLO I°
DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1
PREMESSA**

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

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

b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli Istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 CCNL 22.1.2004);

**ART. 2
AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero anno 2010 da trattare in un'unica sessione negoziale, fatto salve le materie espressamente individuate nel presente CCDI e dal CCNL che per loro natura richiedono verifiche e/o tempi diversi.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo

delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tutt'ora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Gli effetti del presente accordo decorrono dalla data 01/01/2010.

ART. 3 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Dato atto che non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione, le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01).

2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti s'incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata per iscritto da uno dei soggetti sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Wld

**TITOLO II°
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**ART. 5
RELAZIONI SINDACALI**

[Handwritten mark]

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

B. S.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

5. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.

6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

C. S.

**ART. 6
NORMA DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

[Handwritten signature]

[Vertical column of handwritten signatures and initials]

Wd

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo

ART. 7

TRATTAZIONE DELLE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DELLE MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE

[Handwritten signature]

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:

- a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
 - b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
 - c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
 - e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
 - f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
 - g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
 - i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - j. le pari opportunità;
 - k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
 - l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
 - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
 - o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004;
- Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4, per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:

- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;


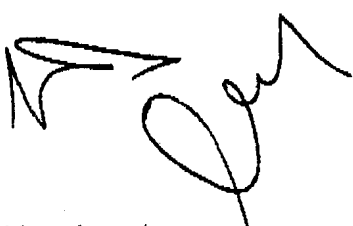



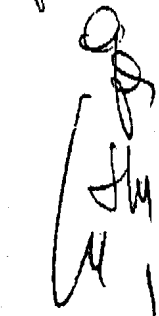

[Handwritten signature]

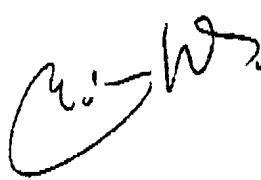


WJ

- c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
- d. metodologia permanente di valutazione;
- e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
- f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
- g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
- h. articolazione dell'orario di servizio;
- i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
- k. andamento dei processi occupazionali;
- l. criteri generali per la mobilità interna.

**ART. 8
MODALITA' DI CONCERTAZIONE**

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Handwritten signature

**ART. 9
INFORMAZIONE**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 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. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a) linee di organizzazione dei servizi;
 - b) innovazione tecnologica degli stessi;
 - c) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
5. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
6. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.



B.V.

Handwritten signature

**ART. 10
CONSULTAZIONE**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

[Handwritten signature]

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendouna bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
B.P.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**TITOLO IV°
FORME DI PARTECIPAZIONE**

**ART. 13
PARI OPPORTUNITA'**

- 1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

**ART. 14
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO MOBBING**

- 1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
- 2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
- 3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO V° DISPOSIZIONI DIVERSE

ART. 15 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

ART. 16 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

ART.17

QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle

dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

ART. 18

FINANZIAMENTO E DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario deve essere utilizzato per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro e non può essere effettuato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

All'obbligo della prestazione straordinaria dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

- 1) Per l'anno 2010 la disponibilità complessiva per il lavoro straordinario è individuata in € **124.362,00**;
- 2) Il riparto viene effettuato in rapporto al numero dei dipendenti in servizio, per posizione economica e ripartito equamente per servizio ad inizio di ogni anno.
- 3) Gli eventuali risparmi a consuntivo, confluiscono nelle risorse dell'art. 15 del CCNL 1/4/99.
- 4) Ogni dipendente non potrà superare n.180 ore annue di straordinario.

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle effettive esigenze di servizio individuate dal Responsabile del Servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI*

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito con Determinazione dirigenziale del Servizio Affari generali e del Servizio Economico Finanziario n. 1074 del 25.5.2010 (all'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

ART. 19

RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. L'indennità corrisponde a caratteristiche e presupposti che non possono identificarsi o sovrapporsi all'indennità di rischio. L'indennità di nocività, prevista nei precedenti accordi, confluisce nella più ampia disciplina dell'indennità di disagio, in quanto ad essa assimilabile.

2. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio; attività di sorveglianza degli accessi, anche con compito di sicurezza, regolando il flusso del pubblico e fornendo le prime indicazioni; attività di sportello o che richiede contatti con il pubblico per attività di informazione e/o produzione di atti, compresa l'attività di centralino;

3. l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio;

4. Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in € 60,00 rapportate ai giorni di effettiva presenza in servizio, in quanto già definito dalla precedente contrattazione decentrata.

5. Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività per l'anno 2011 è ridotto del 50% (€ 30,00) rapportate ai giorni di effettiva presenza in servizio.

6. Tale importo è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 20
RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI: TURNO, RISCHIO,
REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO -
FESTIVO

1. L'istituto della **TURNAZIONE** è disciplinato dall'art. 22 CCNL 14/09/2000.

Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

La turnazione può essere attuata in strutture operative che prevedano un orario giornaliero di almeno 10 ore. I turni notturni individuali, non possono essere superiori a 10 nel mese.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione dell'indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente. Pertanto, si ha titolo alla corresponsione della relativa indennità, quando il lavoratore effettua nel mese un'alternanza ciclica regolare di turnazione tra orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano;

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

I servizi soggetti a turnazione sono così individuati:

POLIZIA MUNICIPALE e MERCATO ORTOFRUTTICOLO

Tale istituto è finanziato con € 31.000,00

2. L'indennità di **RISCHIO**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;**

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

W

INDENNITA' DI RISCHIO

PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO MENSILE
Operatore Cimitero	€ 30,00
Operai - cantonieri	€ 30,00
Autista scuolabus	€ 30,00
Lavoratore addetto esclusivamente alla fotocopiatrice	€ 30,00
Lavoratore addetto esclusivamente alle pulizie	€ 30,00

TOTALE € 22.000,00

3. L'Indennità di **REPERIBILITA'**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

I servizi interessati sono i seguenti:

Per il corrente anno tale istituto è regolato secondo i precedenti accordi. Le parti danno atto che è indispensabile procedere ad una verifica dell'attuale organizzazione, da definire entro il 31.01.2011. In mancanza, tale istituto sarà sospeso.

REPERIBILITA' SERVIZIO

N.	SERVIZIO
	Servizio di Vigilanza
	Servizio Manutenzione e controllo territorio
	Assistenza sociale
	Servizio Affissioni
	Servizio Notifiche
	Stato Civile - Anagrafe

TOTALE € 46.000,00

Crisp

R

Dani

g
g
g
g

4. L'Indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 500,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).

a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;

b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di €, 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

c) tale indennità è graduata, a partire dal 01.01.2011, in relazione all'importo medio annuo gestito;

IMPORTI		Indennità oraria giornaliera
Maneggio valori annuo fino	a € 10.000	€ 0,78
" " " superiore	a € 10.000	€ 1,55

Le figure professionali individuate al maneggio dei valori sono le seguenti:

INDENNITA' MANEGGIO VALORI		
N.	SERVIZIO	QUALIFICA PROF.
1	Economato	Istruttore contabile/amministrativo
2	Anagrafe	Istruttore amministrativo
2	Riscossione Spuntisti Fiera settimanale	Agente Contabile
2	Riscossione Spuntisti mercatino rionale	Agente Contabile

Per il corrente anno 2010 resta in vigore il precedente accordo.

L'istituto è finanziato per l'anno 2010 per € 1.200,00

5. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24 comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;
- al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lettera b), CCNL 14/09/2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato le presenze nei servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità sono di € 850,00

W

**ART. 21
LIMITE INDENNITA' RISCHIO E DISAGIO**

1. Al personale non può essere corrisposto un importo superiore ad € 60,00 mensili. Per cui in tale limite massimo dovranno ricomprendersi l'indennità di disagio e l'indennità di rischio.

**ART. 22
PERSONALE TEMPORANEAMENTE DISTACCATO E ASSEGNATO ALTRI ENTI O PER
SERVIZI IN CONVENZIONE**

B.M.

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni, altri enti o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004 e 41 del CCNL 14.4.2000.

**ART. 23
RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE
RESPONSABILITA'**

La finalità dell'istituto retributivo è quella, di carattere premiante, di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali attraverso l'attribuzione di compiti specifici che vengano qualificati importanti ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Si tratta di un istituto contrattuale che riveste particolare interesse per l'Amministrazione Comunale, che si è trovata negli ultimi anni ad assumere sempre più un ruolo di holding rispetto ai servizi gestiti, e che necessita quindi di figure con inquadramento medio-alto che possano essere investite di specifiche responsabilità per far fronte alla sempre più elevata complessità delle funzioni attribuite all'Ente. Il risultato atteso è pertanto l'aumento del livello di efficienza dell'Ente, attraverso la possibilità di una disponibilità "diffusa" di figure professionali competenti, anche ai fini del provvedimento finale, con sollievo per l'utenza da lunghi periodi di attesa, code, rinvii del procedimento etc. e la possibilità di una immediata interlocuzione con il funzionario assegnato alla pratica amministrativa.

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom right.

Handwritten initials at the bottom right.

Handwritten signature at the bottom right.

4. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, con le stesse modalità utilizzate per l'erogazione dell'indennità di posizione ai signori capi servizio, ed è graduata secondo la seguente tabella:

(art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99 e art. 36, c.1, CCNL 22/01/04)

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

CAT.	QUALIFICA PROF.	IMPORTO mensile	TOTALE ANNUO
D	Responsabilità di Unità Operativa Complessa, con un elevato grado di autonomia. Tale responsabilità può comprendere attività sostitutive del responsabile di servizio solo per atti di rilevanza interna e qualora non ricorrano i presupposti dell'attribuzione delle mansioni superiori.	€	€ 2.500,00

TOTALE € 32.500,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

CAT.	QUALIFICA PROF.	IMPORTO mensile	TOTALE ANNUO
C	Responsabilità di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto conclusivo dell'istruttoria unitamente a direzione di ufficio	€	€ 500,00

TOTALE € 26.500,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

CAT.	QUALIFICA PROF.	IMPORTO mensile	TOTALE ANNUO
B3	Collaboratore Professionale capo squadra operai	€	€ 300,00

TOTALE € 600,00

5. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale dal Responsabile del Servizio le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. l) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1 fatta eccezione per il personale di Cat. D destinatario dell'indennità di € 2.500,00.

L'indennità del presente articolo è definita nella misura massima di € 300 annuali.

6. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni Indennità

N.	PROFESSIONALITA'	IMPORTO ANNUO
1	a) Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale	€. 300,00
1	b) Responsabile dei tributi	€. 300,00
1	c) Funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	€. 300,00
1	d) Specifiche responsabilità per servizi di Protezione civile	€. 300,00
1	e) Responsabile U.R.P.	€. 300,00
TOTALE		€ 1.500,00

8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

9. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 € 300,00, avviene mensilmente e è decurtata in caso del giorno di assenza.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART. 24

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo. L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2009 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di € 490.445,06, quello preventivato per l'anno 2010 è di € 57.000,00 per cui si conviene di finanziare e assegnare le progressioni economiche orizzontali destinando alla progressione economica orizzontale le relative somme necessarie ad effettuare le selezioni concordate dal tavolo tecnico che devono coinvolgere più dipendenti possibili, utilizzando il sistema della rotazione, privilegiando le categorie medio basse con maggior numero di dipendenti. Da quanto sopra enunciato, le parti concordano di effettuare nell'anno 2010 le seguenti selezioni per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali:

CAT	N. partecipanti	Percentuale	TOTALE DIPENDENTI	COSTO TOTALE P.E.O. (compreso 13 ^a)
A	45	93,73	42	15.500,00
B	39	89,87	35	15.500,00
C	22	90,70	20	16.000,00
D	18	28,60	5	10.000,00

FINANZIAMENTO TOTALE € 57.000

b) FINANZIAMENTO E CRITERI DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA.

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti percorsi individuali:
- ✓ per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - ✓ per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - ✓ per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - ✓ per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dal vigente CCNL;
- 3) in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Le parti convengono sull'opportunità di indirizzare annualmente una parte significativa delle risorse alla classificazione del personale e, in particolare, alle progressioni orizzontali, consentendo così di riconoscere in maniera permanente, la professionalità maturata e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa.

Tale riconoscimento può fungere da stimolo per perseguire, con rinnovato impegno, quell'arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'Ente ed alla soddisfazione personale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le selezioni per le progressioni orizzontali, concordate, saranno effettuate entro il 31 dicembre dell'anno 2010. **Gli effetti economici decorreranno dal 1° gennaio 2010.**

Le progressioni economiche orizzontali avvengono mediante selezione tra tutti i dipendenti appartenenti ad ognuna delle posizioni delle categorie, in base all'esperienza - aggiornamento e formazione - valutazione attività, come da criteri già adottati dall'Ente ed a conoscenza del personale.

Sulla base di dette regole, tutti i dipendenti in ruolo dell'Ente che al 31 dicembre precedente l'anno della selezione, che hanno maturato il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari a **ventiquattro mesi**, sono inseriti, in una graduatoria per ciascuna posizione della propria categoria e per ciascun servizio.

La valutazione definitiva è espressa con l'apposita scheda dal Responsabile del Servizio della struttura organizzativa con decisione motivata (in particolare, dovranno essere controdedotti gli argomenti sostenuti dai dipendenti e dai rappresentanti sindacali degli stessi, eventualmente delegati).

ART. 25

VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 22.01.2004 e nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31/03/1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli art. 9, 10 e 11 del medesimo CCNL l'Ente valorizza le alte professionalità del personale della categoria "D". L'importo della retribuzione varia da un minimo di €. 5.164,56 ad un massimo di €. 16.000,00. La retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione assegnata.

La disponibilità finanziaria per l'alta professionalità non può superare quanto previsto dal finanziamento di cui all'art.32 comma 7 CCNL 22.01.2004.
I criteri sono riservati alla concertazione ed i valori alla contrattazione.

ART. 26**UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.02.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguamente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2010 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a: € 116.036,04

INDENNITA' DI COMPARTO 2010

DIPENDENTI	CATEGORI	IMPORTO ANNUO (12 MESI)	TOTALE
N. 82	A	388,80	31.881,60
N. 57	B	471,72	26.888,04
N. 77	C	549,60	42.319,20
N. 24	D	622,80	14.947,20
N. 240		TOTALE	€ 116.036,04

ART. 27**RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2010 sono pari ad € 60.000,00.

Tali risorse vengono assegnate ai servizi, in rapporto al personale assegnato. Le risorse saranno utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente

Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun Servizio il Responsabile del Servizio, utilizzando l'apposita metodologia di valutazione, interesserà tutto il personale.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro il 31.12.2010 e non oltre il 15 gennaio 2011.

ART. 28

Eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti di cui al presente accordo andranno ad incrementare il fondo di cui all'art. 27, con specifiche attribuzione ai singoli servizi.

**ART. 29
BUONO PASTO**

Art.46 CCNL 14.9.2000

Le parti, in considerazione che negli Enti Locali di medio/grandi dimensioni del territorio della Provincia di Salerno, la misura del buono pasto risulta più meno simile a quello definito nel nostro Ente, evidenziano la mancata differenza che nel nostro Ente viene erogato un solo buono pasto a settimana, mentre nella maggior parte ne vengono erogati cinque a settimana.

Pertanto, concordano:

1. di portare il valore del buono pasto ad euro 10,00 dalle attuali € 7,75.
2. di estendere il ticket mensa così come già avviene per la quasi totalità degli uffici comunali e con le stesse modalità (max un giorno a settimana) anche al servizio di Polizia Municipale individuando una pausa pranzo a condizione che la Giunta Municipale vari l'orari di servizio adeguandolo al contratto nazionale.
3. La decorrenza avrà efficacia a partire dal 01.01.2011.

WA

TITOLO VII -
DISPOSIZIONI FINALI

ART. 30
DISPOSIZIONE FINALE

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Letto, confermato e sottoscritto.

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

La Delegazione Pubblica

R.S.U.

La Delegazione Sindacale

[Handwritten signatures under 'La Delegazione Pubblica']

[Handwritten signatures under 'La Delegazione Sindacale']

09 dia 2010

ALLEGATO "A"

**Individuazione delle risorse decentrate -
 Ammontare del Fondo 2010 di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004**

RISORSE DECENTRATE ANNO 2010	
Fondo iniziale	1.027.280,22
Recuperi RIA (dal 01/1/2010 al 1/04/2010)	5.030,48
Fondo iniziale	1.032.310,70
P. E. O	-490.445,06
Indennità di Comparto	-116.036,04
RISORSE Disponibili	425.829,60
Art. 14 CCNL 1.4.1999 quota originaria straordinario (138.180,60-13.818,60 rid. 10%)=124.362,00	-124.362,00
RISORSE STABILI + VARIABILI (193.765,95 + 107.701,65)	301.467,60
Somma non utilizzata nell'anno precedente 2009	103.371,15
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI/VARIABILI	404.838,75
Indennità personale educativo scuola materna (art. 31 e 7 CCNL 14/9/00 e Art. 6 CCNL 05/10/01)	-7.967,21
art.17, lett.d Rischio	-22.000,00
art 17, lett.d Reperibilità	-45.000,00
art.17, lett.d Turnazione	-31.000,00
art.17, lett.d Indennità festiva	-850,00
art.17, lett.d disagio/nocività	-120.000,00
art.17, lett.d maneggio valori	-1.200,00
ART. 17, c. 2 lett. f, responsabilità personale cat. D che non risulti incaricato di posizione organizzativa misura non superiore ad € 2.500,00 annui)	-32.500,00
Art. 17 CCNL Compensi per particolari responsabilità (lett. f) c. 2, Indennità massima di € 500,00 annui (cat. B e C)	-26.500,00
Art. 7 CCNL Compensi per particolari responsabilità cat. B3 Capo Squadra-Indennità massima di € 25,00 mensili	-600,00
Art. 17 CCNL comma 2, (lett.i) del CCNL 1/4/1999 integrato dall'art.36 del CCNL del 22/1/2004.- Compensi per specifiche responsabilità Indennità massima annua € 300,00	-1.500,00
Progressione economica orizzontale	-57.000,00
Progetti Finalizzati	
Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi	58.721,54
RISORSE NON UTILIZZATE ANNO 2010	

De Bontis
De Bontis
De Bontis

De Bontis

De Bontis
De Bontis
De Bontis