

COMUNE DI ARDORE

Provincia di Reggio Calabria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO E DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' RIFERITO A TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNUALITA' 2010

INDICE

TITOLO I° Disposizioni Generali

ART. 1 Ambito di applicazione e durata

ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

ART. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

TITOLO II° MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ART. 4 Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

ART. 5 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

ART. 6 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

TITOLO III°

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 7 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

TITOLO IV°

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

ART. 8 Fondo progressioni economiche orizzontali

ART. 9 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

ART.10 Riparto risorse destinate alle indennità, rischio, reperibilità. Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.

ART.11 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

ART 12 utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART.13 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

ART. 14 Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

ART. 15 Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

ART. 16 Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

ART. 17 Pari opportunità

ART. 18 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

ART. 19 Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

ART. 20 Servizi minimi essenziali

TITOLO V°

MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

ART. 21 Costituzione Commissioni bilaterali per il monitoraggio

ART. 22 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 23 Disposizioni finali

Prospetti costituzione FES –

Prospetti Utilizzo FES

=====

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1 ambito di applicazione e durata

Il presente contratto si applica al personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato vigente nel periodo interessato alla contrattazione. Salvo diversa decorrenza specificatamente indicata, le clausole contrattuali entrano in vigore dalla data della sottoscrizione.

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, nonché riconferma le relazioni sindacali di cui all'Art. 3 del CCNL 22.1. 2004.

Il presente CCDI tiene conto della disciplina del CCNL 2002-2005 stipulato in data 22/01/2004, dei CCNL per il biennio economico 2006-2007 e 2008/2009, nonché dei precedenti contratti decentrati integrativi stipulati tra le parti.

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, è da ritenersi valido, per la parte economica, **annualità 2010**.

In presenza di significativi scostamenti le parti concordano di operare una verifica congiunta .

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 fino alla sottoscrizione del successivo così come previsto dal C.C.N.L.

Il presente CCDI ha durata fino alla stipulazione del successivo, salvo l'ipotesi di cui all'art.2 comma 4° del CCNL del 22-01-2004. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza specificatamente indicata dal presente contratto.

Il contratto decentrato integrativo, valido fino alla sottoscrizione del nuovo, potrà essere modificato attraverso il vigente sistema delle relazioni sindacali a richiesta delle parti.

Con cadenza almeno semestrale, di norma maggio-ottobre, le parti verificano, in apposite riunioni della Delegazione Trattante, la corretta e tempestiva applicazione degli istituti previsti dal presente CCDI.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto collettivo decentrato è presentata dalle OO.SS. e /o dalla RSU ,di norma, 3 mesi prima della scadenza , in via eccezionale stante la difficoltà di determinare la quantificazione del fondo , per l'anno **2010** la piattaforma è presentata dalla parte pubblica. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il CCDI persegue il duplice obiettivo di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione interna e di verifica dei risultati raggiunti e con la salvaguardia dei livelli retributivi raggiunti dal personale

ART. 2

interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1 - "le pubbliche amministrazioni 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 – e art. 4 comma 5 CCNL 1.4.1999);

2 - le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

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

ART. 3

procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Le parti fanno rinvio all'art.4 del CCNL del 22-01-2004.

TITOLO II

Materie del contratto collettivo decentrato integrativo

ART. 4

materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di ente

1. La contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente si svolge sulle seguenti materie:
 - i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 e secondo le modalità di verifica stabilite dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004;
 - 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);
 - 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, lettere e), f), g) ed i);
 - i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;

- implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL del 1/4/1999;
 - le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL relativo al nuovo sistema di classificazione stipulato in data 31/3/1999:
 - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
 3. Il presente contratto disciplina inoltre ulteriori materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vari CCNL vigenti.
 4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultati dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5. Le clausole difformi, ai sensi del 5° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, nonché ai sensi del 3° comma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
4. costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
5. mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);

6. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di B e C e Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
7. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
8. quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno);
9. identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
10. di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).
11. Per l'anno **2010** la loro ripartizione e destinazione è quella individuata dal prospetto allegato A) al presente contratto collettivo decentrato integrativo.
12. Per gli anni successivi al **2010**, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

Art. 6

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto 2010.

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni **2010**, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Con la precisazione che una parte di tale indennità, determinata in ragione del personale in servizio e dalle misure indicate nella colonna 1 della predetta tabella D, resta a carico del bilancio dell'Ente.
2. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 22/1/2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
3. Egualmente 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.
4. 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.
5. Per l'anno **2010** la quota annuale dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a **€ 13.379,45**

TITOLO III°
Costituzione del fondo relativo alle risorse
per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 7
costituzione del fondo di cui all'art. 31 ccnl 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2010 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno **2010** secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2010
COMUNE DI ARDORE
FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010
RISORSE DECENTRATE STABILI

Contratto	descrizione fonte finanziamento	importo	finanziamento già utilizzato	Importo
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4		Progressioni orizzontali	37.091,41
	Art. 15, comma 1, lett a)	44.334,16	PO quota già fruita sal access	
	Art. 15, comma 1, lett b)		Indennità comparto	13.379,45
	Art. 15, comma 1, lett c)		Indenn pers educat asili nido	
	Art. 15, comma 1, lett e) (part time Albanese Elisabetta 01/01/06 al 30/06/06)		reinquadramento 31/3/99	68,18
	Art. 15, comma 1, lett g)		Totale (b)	50.539,04
	Art. 15, comma 1, lett h)			
	Art. 15, comma 1, lett i)		Rimanenza fondo 10 (a-b)	32.299,63
	Art. 15, comma 1, lett j) (1)	3.663,56	Rimanenza fondo 09 e prec	307,48
	Art. 15, comma 1, lett l)			
	Art. 15, comma 5)	6.596,27	Totale fondo disponibile	32.607,11
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1) (2)	8.330,96		
	Art. 4, c 2) Ria pers cess da 2000	5.937,97		
CCNL 21.1.04	Art. 32, comma 1) (3) 2004	3.425,23	Ist var 2009 pag nel 2009	

	Art. 32, comma 2) (3/a) 2004	2.762,28	Reperibilità	
	Art. 32, comma 7) (3) Solo 2004		Attiv Partcol Disag	
CCNL 8.2.06	Art. 4, comma 1) anno 2006	3.140,20	Arr progress orizzontale	
	Art. 4, comma 2-a) Solo 2006		Specifiche responsabilità	
CCNL 11.04.08	Art. 8 comma 2) da anno 2008	4.648,04	Anagrafe	
	Art. 8 comma 3) Solo 2008		Progetto obbiettivo	
			Straordinario	
			Totale	0,00
	totale (a)	82.838,67	Dispon. anno 2010	32.607,11

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010
CONTRATTO DESCRIZIONE IMPORTO 2010

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010			
CONTRATTO	DESCRIZIONE		IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>		
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto		
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio		
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni		
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale		
	<i>Ex Art. 18 L. 109/94 - d.lgs 163/2006</i>		
	<i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>		
	<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>		
	<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>		
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003		
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a 7949,00		
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno		

	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche)		
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2003		
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori		
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI			

TITOLO IV° Utilizzo delle risorse stabili

Art. 8

fondo progressioni economiche orizzontali anno 2010

Il Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali comprensivo delle progressioni effettuate nella vigenza del CCNL 1998-2001 ,2002-2005 e 2006-2007 per l'anno **2010** ammonta complessivamente a €. 37.091,41, per l'anno 2009 non si è proceduto ad alcuna progressione.

ART. 9

utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Per l'anno 2010 l'indennità di comparto finanziata con risorse decentrate stabili è pari a **€ 13.379,45** finanziata con le risorse stabili previste dall'art. 32 comma 1 del CCNL 22.1.2004 e finalizzate a tale istituto.

ART. 10

riparto risorse destinate alle indennità, rischio, disagio

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 13.047,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art.13 del CCDI del 23/12/2005:

indennità di rischio: € 11.847,00

indennità di disagio 1.200,00

2. Le parti stabiliscono che per l'anno 2010 le risorse destinate dall'art. 5, 3° comma lettera e) del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse, come finanziate annualmente, sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:

INDENNITÀ DI RISCHIO:

La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A , B e C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

- Servizio Autoparco (Autisti)
- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai e Capi Operai);
- Servizio Cimiteriale (operai- necrofori)
- Vigili urbani
- Servizi amministrativi
- operatori videoterminali
- Servizi tecnici

Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione trimestrale resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio personale quanto segue:

- 1) le unità lavorative interessate che rientrano nelle tipologie sopra dette , specificando le caratteristiche del rischio
- 2) le effettive presenze in servizio per i mesi corrispondenti

L'importo mensile massimo sarà di € 46,50 per il personale addetto ai servizi esterni , per un mensile massimo di € 30,90 per le unità servizi polizia municipale e per un mensile massimo di € 41,40 unità lavorative interne operanti amministrative , tecniche e videoterminalisti, per un totale complessivo massimo di spesa di € 11.847,00

INDENNITÀ DI DISAGGIO

L'indennità di disagio intende corrispondere economicamente allo svolgimento di attività e servizi, svolti dal personale dell'ente, appartenenti alle categorie A, B, C, considerate, nell'ambito del presente accordo, particolarmente disagiate per il lavoratore, avuto riguardo alla natura dell'attività lavorativa espletata e alla specificità dell'utenza servita nell'ambito delle predette attività.

L'Indennità trova applicazione sia nei riguardi del personale a tempo indeterminato che nei riguardi del personale a tempo determinato.

Rimane inteso che l'indennità di disagio intende rapportarsi alla particolare prestazione lavorativa del dipendente interessato, intendendo pertanto corrispondere ad una specifica situazione lavorativa connotata appunto da elementi tali da farla apparire maggiormente gravosa rispetto ad una ordinaria prestazione lavorativa resa a favore di questa Amministrazione. In sostanza, la fattispecie lavorativa comportante il riconoscimento dell'indennità di disagio non deve estrinsecarsi in una attività lavorativa aggiuntiva rispetto all'ordinario e comunque eccedente la categoria di inquadramento ed il profilo professionale posseduto, ma deve unicamente rapportarsi a particolari modalità della prestazione lavorativa caratterizzate da una certa penosità e/o gravosità della stessa rispetto ad una comune ed ordinaria prestazione lavorativa.

Le parti si danno reciprocamente atto che dal combinato disposto delle clausole contrattuali vigenti non emerge alcuno specifico divieto in merito all'eventuale cumulo di più indennità in capo alla medesima persona, purchè, ovviamente, l'attività prestata dai lavoratori interessati soddisfi i requisiti giuridici previsti in sede contrattuale, collettiva nazionale e/o decentrata integrativa, per le indennità medesime.

Attività lavorativa d'obbligo con pause di interruzione nell'arco della giornata.

E' confermato il disagio degli autisti scuolabus i quali devono garantire il proprio servizio con interruzioni della prestazione lavorativa e successiva ripresa della stessa nell'arco di cadenze temporali predeterminate dal responsabile del servizio al fine di garantire al meglio il servizio di accompagnamento degli alunni .

E' evidente che in tale fattispecie il disagio deriva dal fatto che il personale addetto al servizio subisce un pregiudizio nella gestione del proprio tempo libero dovuto al frazionamento dell' orario di lavoro per le esclusive esigenze del servizio, rimanendo nell'arco della giornata lavorativa a continua disposizione dell'Amministrazione al fine di garantire con flessibilità l'espletamento del relativo servizio.

Per tale fattispecie è corrisposta una indennità giornaliera pari ad euro 3,00 x 200 giorni scolastici pari ad 600,00 euro annui.

Il Responsabile del Servizio Competente, trimestralmente attesta all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti che hanno svolto attività in condizioni disagiate come indicate nel presente accordo, specificando il numero delle giornate in riferimento alle singole fattispecie.

Le parti concordano che le indennità così come determinate avranno decorrenza dal 1 Gennaio 2010

Art. 11

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dal 6° comma dell'art. 36 del CCNL 06/07/1995 e quindi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.

I responsabili individuano con proprie disposizioni di organizzazione, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

Al personale delle categorie C a cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo da un importo da Euro 1.000,00 a € 2.000,00, come stabilito dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22/1/2004 e successive modifiche ed integrazioni per una spesa complessiva annua di , € 11.010,00

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile del servizio : 1) per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria; responsabilità di procedimenti amministrativi e assenza di Cat. D responsabile dell'ufficio. Con delega all'adozione del	• Euro 1.000,00 annue

<p>provvedimento finale da parte del Responsabile del servizio , compresa sostituzione, per un periodo breve, del Responsabile del servizio che non è retribuita come mansione superiore</p> <p>2)Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi</p> <p>3) Versatilità a ricoprire la responsabilità di più servizi</p> <p>4) Unica figura professionale presente nel servizio e non sostituibile con altro responsabile</p>	<p>2.000,00</p>
--	------------------------

In sede di verifica semestrale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione semestrale resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio personale quanto segue:

- 3) le unità lavorative interessate che rientrano nelle tipologie sopra dette , specificando quali responsabilità sono state attribuite;
- 4) la misura della indennità da erogare in rapporto ai procedimenti ad essi assegnati

Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre successivo di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno il responsabile del servizio Finanziario sulle condizioni della persistenza dei requisiti e della conseguente assegnazione dell'importo.

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.
8. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
9. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
10. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

ART 12

Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la maggiore produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate complessivamente in €. 8.550,00 .

Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun Settore nelle schede di dettaglio. L'erogazione del premio incentivante avverrà, a consuntivo dopo la verifica dei risultati e del raggiungimento obiettivi, secondo i criteri del sistema di valutazione del personale vigente presso l'Amministrazione Comunale.

Le parti prendono atto che per finanziare la maggiore produttività ed il miglioramento dei servizi sono state quantificate complessivamente €. 8.550,00 .

Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione concordati con l'Ente e, in particolare, specificati per ciascun Settore.

Essa è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dal Responsabile.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto, il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Nucleo di valutazione.. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Alla Unità operativa n° 1 viene assegnata la somma di € .2.250,00

Alla Unità operativa n° 4 viene assegnata la somma di € .2.800,00

Alla Unità operativa n° 5 viene assegnata la somma di € .2.800,00

Alla Unità operativa n° 6 viene assegnata la somma di € .700,00

Art. 13

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 sono:
 - ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall'art. 2, comma 18 della 191/98 e dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144:
 - incentivo non superiore al 2,00 % dell'importo a base di gara di un'opera ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, redazione piano di sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo;
 - incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.

- incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto
 - ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996,

La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999.

2. Pertanto per incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera K, del CCNL del 1/4/1999, le parti contratteranno le modalità e i criteri, per ognuna delle fattispecie sopra richiamate o che in seguito la legge vorrà prevedere, che saranno assunti in un regolamento dell'amministrazione, nel caso della corresponsione degli incentivi di cui al decreto Legislativo 163\2006 e successive modificazioni, o che costituiranno specifici allegati al presente contratto collettivo decentrato integrativo negli altri casi, anche se la loro trattazione avverrà dopo la firma del predetto contratto.
3. Successivamente alla firma dei singoli accordi l'amministrazione si impegna a fornire, alle OO.SS., preventivamente tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.

Art. 14

Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano quanto segue:
 - la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
 - la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;
 - la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;
 - il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.
2. La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:
 - a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.
tali corsi devono essere indirizzati:
 1. all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;
 2. alla formazione del personale al momento dell'assunzione;
 3. ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.

- b) corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.
 - c) corsi di lingua e corsi informatici.
 - d) corsi obbligatori per legge.
3. I corsi formativi dovranno tener conto, in ossequio agli obiettivi prefissati dalla Carta Sociale Europea, anche delle esigenze di formazione prospettate dal personale.
 4. Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999.
 5. La formazione e l'aggiornamento saranno programmati, dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente, mediante la redazione di un piano pluriennale.
 6. I corsi dovranno tutti concludersi con un giudizio valutativo sui partecipanti.
 7. Le certificazioni di corsi brevi di aggiornamento, a carattere seminariale, ai quali vengono inviati dipendenti di ogni settore previa determinazione del proprio dirigente non costituiscono titolo valutabile in sede di progressione orizzontale e verticale e vengono finanziati con risorse non comprese fra quelle di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99.
 8. In tali ambiti, i **Responsabili del servizio** informeranno preventivamente l'altra parte contraente delle iniziative di aggiornamento professionale da effettuarsi con i fondi di cui al comma precedente.
 9. Sulla base delle predette linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e di aggiornamento del personale l'amministrazione si impegna a formulare un programma di massima, della stessa durata del presente contratto, che individui:
 - ❖ la quota di risorse da destinare annualmente alla formazione, in relazione alle capacità finanziarie dell'Ente;
 - ❖ le professionalità cui indirizzare i progetti di formazione e aggiornamento;
 - ❖ le priorità in relazione ai progetti dell'Ente o alle novità normative che influenzano la gestione dei servizi.
 10. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati.
 11. Di norma, l'attività di formazione e aggiornamento è svolta nelle sedi istituzionali durante l'orario di lavoro, ma può avvenire anche presso istituzioni, pubbliche e private, esterne. Qualora i corsi si svolgano fuori sede competono, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
 12. Il personale che partecipa a corsi a cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e gli oneri relativi alla partecipazione sono a carico dell'Ente.

Art. 15
Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà a porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente. In modo particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 626/94 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione dei RLS, verranno individuate le priorità d'azione che e garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Con riferimento al 2009 cura particolare verrà posta all'aggiornamento delle squadre di pronto intervento e alla formazione per gli addetti.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.
4. La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.
5. Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la visitabilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

Art. 16

Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

1. Conclusasi la recente fase di sviluppo e cambiamento organizzativo, finalizzata ad un funzionamento della struttura organizzativa coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative, l'obiettivo è nei prossimi anni quello di assestare e monitorare i processi di lavoro per raggiungere risultati orientati non solo alla qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" di un'organizzazione agile, flessibile, caratterizzata dalla velocità e dalla tempestività d'azione.
2. In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni delle persone che lavorano nell'Ente. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali abbinati a comportamenti organizzativi orientati alla capacità di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, all'interfunzionalità. In tal senso saranno forniti i supporti tecnologici e formativi necessari.
3. Il Piano d'interventi tecnologici prevede il riadeguamento di tutti gli strumenti informatici (hardware e software). Di conseguenza, oltre alle scelte organizzative adottate nell'ultimo periodo, potranno essere individuate ulteriori azioni di consolidamento e adeguamento della struttura. Qualora, in base a nuovi assetti organizzativi e all'evoluzione delle competenze, emergessero situazioni particolarmente critiche le parti si impegnano a verificare la congruità dell'inquadramento.

Art. 17

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono

concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14/9/2000 "successivo a quello dell'1/4/1999" (c.d. "code contrattuali").

- 2 La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
- 3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali (circa tre dipendenti su quattro sono infatti donne)

Art. 18

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, sino al 31 dicembre 2010
2. I Responsabili, nel rispetto delle disposizioni del Presidente/Direttore generale determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.
5. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato ed al Servizio Sviluppo delle Risorse Umane. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al Servizio Sviluppo delle Risorse Umane. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 12.00.
6. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita l'apertura al pubblico anche per due giorni in orario pomeridiano con la presenza dei dipendenti.
7. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo

centrale dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.

8. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici e degli istituti scolastico-educativi, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
9. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei dirigenti particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
10. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli che frequentano il primo ciclo scolastico.
11. Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: max 30 minuti nell'arco dell'orario giornaliero, compatibilmente con le esigenze del servizio di assegnazione.
12. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

Art.19

Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Allo stato attuale – vista anche la fase di esternalizzazione conclusa – non sono presenti criticità relative a eccedenze di personale. Nel caso future analisi organizzative facessero emergere tali casi, la materia specifica – così come la gestione di eccedenze di personale a fronte di eventuali ulteriori processi di "esternalizzazione" dei servizi – sarà oggetto di accordo tra le parti.
2. Nel caso in cui si determinasse un esubero di personale in servizio, anche inferiore alle 10 unità, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dagli articoli 33 e 34 e 34 bis del D.Lgs. 165/200, nei modi che saranno contrattati non appena e se si prospetterà tale evenienza. Al riguardo l'Amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva e, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti.
3. Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'Amministrazione utilizzerà tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. Su questi problemi sarà attivata in ogni caso la contrattazione.

Art. 20

Servizi minimi essenziali

1. Non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci stata una riorganizzazione all'interno dell'ente con conseguente aggiornamento dei profili professionali, le parti concordano di individuare I SEGUNENTI SERVIZI:
 - a) Stato civile e servizio elettorale;- 1 unità

- b) Igiene, sanità ed attività assistenziale; - 1 unità
- c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica; - 1 unità
- d) Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; - 1 unità
- e) Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) Trasporti scolastici ; - 1 unità
- g) Servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) Servizi del personale;
- i) Servizi culturali

TITOLO V

MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

Art. 21

Costituzione Commissioni bilaterali per il monitoraggio

1. Le parti concordano di istituire commissioni bilaterali paritetiche, ovvero osservatori al fine di monitorare, e quindi approfondire, la situazione di specifiche problematiche, in particolare concernenti:

- l'organizzazione del lavoro;
- l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro;
- i servizi sociali.

che in relazione alle dimensioni dell'amministrazione e senza oneri aggiuntivi per la stessa, avranno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

2. Tali organismi, che non hanno funzioni negoziali, sono paritetici e devono comprendere una adeguata rappresentanza femminile, svolgono la loro attività in orario di lavoro e sono così composti: una rappresentante per le organizzazioni sindacali e tre rappresentanti per la parte pubblica.

Art. 22

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di

verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 23
Norme finali

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 e non in contrasto con il presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

COMUNE DI ARDORE
FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010
RISORSE DECENTRATE STABILI

Contratto	descrizione fonte finanziamento	importo	finanziamento già utilizzato	Importo
CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4		Progressioni orizzontali	37.091,41
	Art. 15, comma 1, lett a)	44.334,16	PO quota già fruita sal access	
	Art. 15, comma 1, lett b)		Indennità comparto	13.379,45
	Art. 15, comma 1, lett c)		Indenn pers educat asili nido	
	Art. 15, comma 1, lett e) (part time Albanese Elisabetta 01/01/06 al 30/06/06)		reinquadramento 31/3/99	68,18
	Art. 15, comma 1, lett g)		Totale (b)	50.539,04
	Art. 15, comma 1, lett h)			
	Art. 15, comma 1, lett i)		Rimanenza fondo 10 (a-b)	32.299,63
	Art. 15, comma 1, lett j) (1)	3.663,56	Rimanenza fondo 09 e prec	307,48
	Art. 15, comma 1, lett l)			
	Art. 15, comma 5)	6.596,27	Totale fondo disponibile	32.607,11
CCNL 5.10.01	Art. 4, comma 1) (2)	8.330,96		
	Art. 4, c 2) Ria pers cess da 2000	5.937,97		
CCNL 21.1.04	Art. 32, comma 1) (3) 2004	3.425,23	Ist var 2009 pag nel 2009	

	Art. 32, comma 2) (3/a) 2004	2.762,28	Reperibilità	
	Art. 32, comma 7) (3) Solo 2004		Attiv Partcol Disag	
CCNL 8.2.06	Art. 4, comma 1) anno 2006	3.140,20	Arr progress orizzontale	
	Art. 4, comma 2-a) Solo 2006		Specifiche responsabilità	
CCNL 11.04.08	Art. 8 comma 2) da anno 2008	4.648,04	Anagrafe	
	Art. 8 comma 3) Solo 2008		Progetto obbiettivo	
			Straordinario	
			Totale	0,00
	totale (a)	82.838,67	Dispone anno 2008	32.607,11

finanziamento già utilizzato	Importo
Progressioni orizzontali	37.091,41
PO quota già fruita sal access	
Indennità comparto	13.379,45
Indenn pers educat asili nido	
reinquadramento 31/3/99	68,18
Totale (a)	50.639,04
disagio	1.200,00
produttività	8.550,00
Rischio	11.847,00,
Specifiche responsabilità <i>Ex Art. 18 L. 109/94 - d.lgs 163/2006</i>	11.010,00
Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche) <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>	
Totale (b)	32.607,00

Totale (a+b)	83.246,04
TOTALE SPESE	€ 83.246,04
Rimanenza da utilizzare nel 2010	

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno Trenta del mese di Novembre dell'anno 2010, presso la sede del Comune di Ardore si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente , f.to Dr Domenico Stranges _____

2. Delegazione di parte sindacale :

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP : f.to Fragomeni Paolo _____

C.I.S.L - FPS : f.to Mileto Gaetano _____

f.to Pettè Antonino _____

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999 così come risultano specificate nel presente documento

Ardore lì 30 novembre 2010

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente
della delegazione pubblica
f.to Dr. Domenico Stranges

La delegazione sindacale

C.G.I.L. FP : f.to Fragomeni Paolo _____

C.I.S.L - FPS : f.to Mileto Gaetano _____

f.to Pettè Antonino _____