

Città di Manfredonia

Provincia di Foggia

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DI
LAVORO**

Stipulato il 16 novembre 2000

Integrazioni: G.C.n.944 del 06.12.2001
G.C.n.154 del 25.03.2002
G.C.n.349 del 12.06.2002
G.C.n.455 del 24.07.2002

SOMMARIO

CAPO PRIMO

Disposizioni generali

Premessa	pag. 1
Art. 1 - Campo di applicazione	pag. 1
Art. 2 - Termini e soggetti del contratto	pag. 1

CAPO SECONDO

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Procedure di attivazione dei contingenti minimi	pag. 3
Art. 4 - Diritti e libertà sindacali	pag. 3
Art. 5 - Relazioni sindacali	pag. 4
Art. 6 - Oggetto della contrattazione	pag. 5

CAPO TERZO

Criteri di ripartizione e destinazione risorse finanziarie

Art. 7 - Lavoro straordinario	pag. 9
Art. 8 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	pag.10
Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	pag.11
- Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2002.....	pag.12
- Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2002.....	pag.13
Art.10 - Progressione economica orizzontale	pag.14
Art.11 - Indennità di turno	pag.17
Art.12 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo	pag.18
Art.13 - Indennità di rischio	pag.18
Art.14 - Reperibilità	pag.20
Art.15 - Indennità maneggio valori	pag.20
Art.16 - Compensi per ulteriori responsabilità	pag.21
Art.17 - Incentivazione di prestazione correlate a particolari attività	Pag.21

CAPO QUARTO

Disposizioni particolari

Art.18 - Riduzione orario di lavoro	Pag.21
Art.19 - Formazione	pag.22
Art.20 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	pag.23

CAPO QUINTO
Norme finali e transitorie

Art.21 - Monitoraggio e verifiche	pag.24
Art.22 - Disposizioni transitorie e particolari.....	pag.24
Art.23 - Norme di rinvio	pag.25

^^^^^^^^

CAPO PRIMO DISPOSIZIONI GENERALI

Premessa

Il presente contratto si inserisce in un momento storico di riforma, straordinariamente importante, che porta la pubblica amministrazione verso la privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, il federalismo ed il decentramento amministrativo.

Processo iniziato con l'approvazione della legge 142/90 e delle leggi Bassanini 59/97 e 127/97, compresa una serie di decreti legislativi a partire dal 29/93, con la finalità di avvicinare la pubblica amministrazione ai cittadini nel rispetto della qualità dei servizi.

Questo, pertanto, diventa il primo vero contratto integrativo aziendale che vede protagonista anche la RSU eletta a suffragio universale.

Il presente contratto, oltre a proporsi di accrescere l'efficienza e la professionalità dei dipendenti, tanto da offrire servizi all'utenza sempre più qualificati, e consentire una puntuale e coerente applicazione del "nuovo ordinamento professionale", intende raggiungere principalmente i seguenti obiettivi:

- le politiche del lavoro e la ridefinizione delle dotazioni organiche;
- la formazione del personale;
- la qualità dell'ambiente di lavoro;
- il miglioramento dei servizi alla persona, attraverso un monitoraggio di quelli esistenti ed una reale verifica dei bisogni.

Art.1

Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro si applica a tutto il personale dell'Ente appartenente alle categorie A, B, C e D del nuovo ordinamento professionale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Art.2

Termini e soggetti del contratto

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro concerne il periodo 01.01.1998/31.12.2001, fatte salve le clausole del CCNL 1998/2001, e si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:

- **per la parte sindacale**

dalla R.S.U. e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL in data 1.4.1999;

- **per la parte aziendale**

dalla delegazione di parte pubblica, secondo quanto previsto dall'atto giuntale n. 342 del 05.05.99 e successive modificazioni;

previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere dei revisori dei conti, da effettuarsi nei termini prescritti .

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato all'Albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.

Alla scadenza del 31.12.2001 il presente contratto si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdetto con lettera A.R. almeno tre mesi prima.

Per le verifiche sui singoli istituti di cui alle clausole successive, le parti fanno richiamo specifico ai relativi tempi e modalità sui singoli istituti, con impegno ad effettuare un bilancio ad un anno dalla stipula del presente contratto, in una seduta formale di delegazione trattante.

CAPO SECONDO
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art.3

Procedure di attivazione dei contingenti minimi

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato, di cui all'art.1 della premessa al C.C.N.L. in data 6.7.1995, che fissa i contingenti di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli Servizi o Uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;
- c) durante lo sciopero non è consentito espletare lavoro straordinario da parte del personale esentato o di quello che non abbia aderito alla manifestazione;
- d) i soggetti che indicano azioni di sciopero, ne danno comunicazione per iscritto con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione ed all'organo appositamente individuato dall'art.2, comma 1, della L.83/2000, precisando la durata, le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero i soggetti che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione per iscritto all'Amministrazione, al personale ed all'organo di cui all'art.2, comma 1, della L.83/2000 .

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa al CCNL 6.7.1995 e alla legge n.146/90, come modificata dalla L.83/2000.

Art.4

Diritti e libertà sindacali

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, dei dirigenti sindacali dipendenti dall'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla R.S.U. secondo quanto previsto dal CCNL quadro in data 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni, oltre

che dalle altre norme vigenti in materia, e con le seguenti modalità: “ i dirigenti sindacali che intendano fruire dei permessi sindacali devono darne comunicazione scritta, almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza, al proprio dirigente di Settore, al fine di consentirne l’organizzazione ed il regolare funzionamento. Per impreviste ed improrogabili esigenze della propria organizzazione sindacale, è consentita la comunicazione scritta in giornata. Il Dirigente consente il permesso sindacale, salvo che non ostino eccezionali e motivate necessità di servizio”;

- b) in applicazione dell’art.30 della legge 300/70 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di cui all’art.11 del citato CCNL. L’Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell’Amministrazione per partecipare a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
- d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell’art.12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l’Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, alla O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.

Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all’Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l’orario dell’assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
- b) l’amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso di assemblea l’Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi;
- d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l’assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all’assemblea stessa.

Art. 5 **Relazioni sindacali**

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell’Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.6, 7, 10 e 47 del D.lgs. n.29/93 e consentire la partecipazione sindacale alla

predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, ai fini dell'attuazione della contrattazione integrativa, della consultazione e della concertazione.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt.3 e seguenti del CCNL in data 1.4.1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi anche in caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;
- c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di dieci giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
- d) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esse sottoscritto;
- e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
- f) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti, in particolare di quelli tra loro correlati;
- g) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano richiesta, anche verbale;
- h) al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla sua RSU la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

Art. 6

Oggetto della contrattazione

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

A) contrattazione collettiva decentrata integrativa

- ◆ materie con obbligo di accordo
- ◆ materie senza obbligo di accordo

B) concertazione

C) informazione

D) consultazione

Materie della CCDI con obbligo di accordo

Sulle seguenti materie le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo, nel senso che ove ciò non sia possibile, le materie s'intendono non applicabili:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art.15 del CCNL in data 1.4.1999 per le finalità e nel rispetto della disciplina di cui all'art.17 del contratto medesimo;
- b) i criteri generali relativi al sistema 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 del personale basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma2, lettera a) del CCNL;
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lettere e), f), g) del CCNL;
- d) la pari opportunità, anche per le finalità della legge 10.4.1991, n.125;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL;
- f) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL;
- g) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. n.29/93;
- h) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.14 del CCNL del nuovo ordinamento professionale in data 31.3.1999;
- i) le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14 del CCNL del nuovo ordinamento professionale.

Materie della CCDI senza obbligo di accordo:

- a) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione;
- b) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente del lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare

- l'attività dei dipendenti disabili;
- c) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
 - d) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
- Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti assumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Concertazione

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività dell'asilo nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e funzioni;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna;
- f) criteri generali per:
 - lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - la valutazione delle posizioni organizzative e loro graduazione;
 - il conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - la metodologia permanente di valutazione, di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999;
 - l'individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria, di cui all'art. 5 del CCNL 31.03.1999;
 - l'individuazione dei nuovi profili professionali, di cui all'art. 3 – comma 6 – del CCNL 31.03.1999;
 - l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria, di cui all'art. 14 – comma 2 - del CCNL 31.03.1999.

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione ed inizia entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'Amministrazione.

Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude entro trenta giorni dalla data della richiesta.

Sull'esito della concertazione si redige un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Informazione

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10 – comma 2 – del CCNL 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.

Nel caso di materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

Per una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano annualmente ed, in ogni caso, in presenza di:

- Iniziative concernenti l'organizzazione degli uffici e servizi;
- Iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- Processi di dismissioni, esternalizzazioni e trasformazioni.

L'Ente si impegna ad assicurare la partecipazione sindacale, nel rispetto delle norme previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sugli atti interni inerenti l'organizzazione con riflessi sul rapporto di lavoro; così come garantisce diritti, libertà e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

Consultazione

Nei casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione dei rappresentanti della sicurezza sul lavoro. L'organizzazione e la disciplina degli Uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica, nonché la gestione delle risorse umane sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art.1 – comma 1 – del D.Lgs n.29/93 e successive modifiche ed integrazioni, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle OO.SS. rappresentative ai sensi dell'art.10 dello stesso decreto.

Interpretazione autentica

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.

Ricevuta la richiesta, le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali avente ad oggetto le materie da esse regolate.

CAPO TERZO

CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

Art.7

Lavoro straordinario

Per l'anno 2000 le risorse destinate alla retribuzione del lavoro straordinario ammontano a £. 53.594.440.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno- festivo.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

L'Ente provvede a calcolare e acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art.8 e ss. del CCNL del 31.3.1999.

Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione.

Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

Art.8

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo è costituito ai sensi dell'art.15 del vigente CCNL in data 1.4.1999.

In particolare, le parti concordano:

- la percentuale di cui all'art.15, 2° comma, è fissata nell'1,2% su base annua;
- per il biennio 1999/2000 le risorse relative al 1° comma dello stesso articolo sono così quantificate:

Descrizione	Importo	
	2000	2001
Importo del fondo	1.332.695.648	1.300.695.673
Importo relativo alle risorse aggiuntive del 1998 (art.32 CCNL 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni)	==	==
Risparmi sul trattamento accessorio 1998	97.500.000	348.599.407
Somme derivanti dall'art.43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)	==	==
Economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	5.000.000	5.000.000
Risparmi derivanti dalla disciplina di cui all'art.2, comma 3, del D.Lgs. 29/93 (uniformità dei trattamenti)	==	==
Risorse relative al L.E.D.	107.823.000	107.823.000
Somme relative all'indennità di cui all'art.37, comma 4, del CCNL 6.7.1995	19.500.000	19.500.000
Importo dello 0,52% del monte salari 1997 del trattamento economico accessorio con decorrenza 31.12.1999	74.658.402	73.162.045
Risorse aggiuntive previste dall'art. 48 del CCNL integrativo	==	94.795.593
Risorse derivanti da specifiche indicazioni di legge finalizzate a incentivare prestazioni specifiche	35.000.000	125.500.000
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario	1.657.560	1.663.440
Totale	1.673.834.610	2.076.739.158

Nei casi di cui all'art.15, comma 5, del vigente CCNL (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione), le ulteriori risorse saranno individuate a seguito di apposito incontro tra le parti.

Art.9

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo di cui al precedente art.8 è utilizzato come segue:

Descrizione	Importo	
	2000	2001
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	£ 471.132.280 € 243.319,52	£ 582.301.672 € 300.733,72
Progressione economica orizzontale	£ 325.000.000 € 167.848,49	£ 400.097.486 € 206.633,11
Retribuzione di posizione e di risultato	£ 145.902.330 € 75.352,26	£ 40.000.000 € 20.658,28
Indennità di turno, reperibilità, rischio, ecc.	£ 590.000.000 € 304.709,57	£ 780.000.000 € 402.836,38
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A B C	==	==
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria B e C e per il personale di categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative	£ 93.300.000 € 48.185,43	£ 130.840.000 € 67.573,22
Risorse per la corresponsione dell'indennità di £.1.500.000 al personale cat.D3 (ex 8 ^a q.f).	£ 13.500.000 € 6.972,17	£ 18.000.000 € 9.296,22
Oneri previsti per l'applicazione dell'art.36 del CCNL 6.7.1995	==	==
Incentivi per attività correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art.15, comma 1, lett.k	£ 35.000.000 € 18.075,99	£ 125.500.000 € 64.815,34
Totale	£ 1.673.834.610 € 864.463,43	£ 2.076.739.158 € 1.072.546,27

Delibere di G.C. n. 349 del 12.06.2002 e n. 455 del 24.07.2002

(Costituzione del Fondo per ... e Utilizzo del fondo per ... relative all'anno 2002)

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Anno 2002

Per l'anno 2002 le risorse relative al 1° comma dell'art.15 del CCNL in data 01.04.1999 sono così quantificate:

Descrizione	Importo
Importo del fondo	€671.753,25
Importo relativo alle risorse aggiuntive del 1998 (art.32 CCNL 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni)	===
Risparmi sul trattamento accessorio anno 2000 e precedenti	€70.239,86
Somme derivanti dall'art.43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)	===
Economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	€296,96
Risparmi derivanti dalla disciplina di cui all'art.2, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (uniformità dei trattamenti)	===
Risorse relative al L.E.D.	€55.685,93
Somme relative all'indennità di cui all'art.37, comma 4, del CCNL 6.7.1995	€10.070,91
Importo dello 0,52% del monte salari 1997 del trattamento economico accessorio con decorrenza 31.12.1999	€37.785,04
Risorse aggiuntive previste dall'art.4 del CCNL biennio economico 2000/2001 (1,1% monte salari anno 1999 + RIA e assegni ad personam a far data dall'1.1.2000)	€106.585,27
Risorse derivanti da specifiche indicazioni di legge finalizzate a incentivare prestazioni specifiche	€117.281,59
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario	€859,10
Totale	€1.070.557,92

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2002

Per l'anno 2002 le risorse di cui all'art.15 del CCNL in data 01.04.1999 sono così utilizzate:

Descrizione	Importo
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€205.236,97
Retribuzione di posizione e di risultato	€28.462,77
Indennità di turno, reperibilità, rischio, ecc.	€424.201,91
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A B C	=====
Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria B e C e per il personale di categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative	€57.016,84
Risorse per la corresponsione dell'indennità di £.1.500.000 al personale cat.D3 (supponendo il conferimento delle posizioni organizzative a n.9 dipendenti dal mese di giugno c.a.)	€6.778,50
Oneri previsti per l'applicazione dell'art.36 del CCNL 6.7.1995	=====
Incentivi per attività correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art.15, comma 1, lett.k	€117.281,59
Totale	€838.978,58
Fondo destinato alla progressione economica orizzontale	€231.579,34
Totale	€1.070.557,92

ART.10
Progressione economica orizzontale

Si concordano i seguenti passaggi per ogni posizione, secondo la dinamica prevista nell'allegata tabella "B", parte integrante e sostanziale del presente contratto collettivo decentrato integrativo:

Passaggio di categoria		Numero dipendenti interessati	
Da	A	2000	2001
A1	A2	16	0
A2	A3	28	3
A3	A4	0	2
B1	B2	16	1
B2	B3	23	6
B3 (*)	B4	0	5
B3 (**)	B4	13	30
B4	B5	5	14
B5	B6	0	5
C1	C2	53	1
C2	C3	47	14
C3	C4	0	8
D1	D2	8	1
D2	D3	7	1
D3	D4	12	0
D4	D5	0	2
Totale		228	93

(*) Posizione economica iniziale B1

(**) Posizione economica iniziale B3

I punteggi massimi da assegnare ai fini della progressione economica orizzontale sono così distribuiti, tenuto conto dei criteri di cui all'art.5 del CCNL 31.3.1999:

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Progressione economica all'interno della categoria</i>
-------------------------------	---

	A2-A4	B2- B4*- C2	B3-B5-C3	B4**-B6-C4- D2-D3-D4-D5
	Punti	Punti	Punti	Punti
1 Esperienza acquisita	15	15	15	=
2 Risultati ottenuti	10	10	10	10***
3 Arricchimento professionale anche a seguito di formazione ed aggiornamento	15	15	15	15***
4 Impegno e qualità della prestazione individuale	5	5	5	5***
5 Diverso impegno delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	=	=	=	5
6 Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	=	=	=	5
7 Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	=	=	=	5
TOTALE	45	45	45	45

* Posizione economica iniziale B3

** Posizione economica iniziale B1

*** Valutazione anche disgiunta dei fattori di cui ai punti 2-3-4 (art.5, 2°c., lett.d – CCNL 31.3.99)

I passaggi economici di tutte le posizioni successive ad A1 si realizzano attraverso i seguenti fattori:

- 1) esperienza acquisita;
- 2) risultati ottenuti;
- 3) arricchimento professionale anche a seguito di formazione ed aggiornamento professionale;
- 4) impegno e qualità della prestazione.

I passaggi economici delle categorie B e C successiva alla prima e cioè B2 – B4*e C2 si realizzano attraverso i quattro fattori di valutazione previsti per la categoria A, così come per i successivi passaggi in B3- B5 e C3.

I passaggi economici nelle posizioni B4** - B6 – C4 – D2- D3- D4 e D5 si realizzano attraverso la valutazione dei fattori di cui ai punti 2-3-4 previsti per la categoria A, utilizzati anche disgiuntamente, che tengano anche conto del diverso impegno delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Per il primo quadriennio di vigenza contrattuale (1998/2001), le progressioni economiche sono vincolate limitatamente ai lavoratori collocati nei profili con posizione iniziale di B1 e D1 che si possono sviluppare fino a raggiungere le

posizioni di B4 e D3. Le progressioni economiche nelle quattro categorie si conseguono in sequenza.

Annualmente e, comunque, entro il mese di luglio, ciascun Dirigente procederà a valutare tutti i dipendenti della propria struttura sulla base di una specifica scheda nella quale saranno descritti i fattori ed il loro grado di valutazione, l'esperienza acquisita ed i corsi di formazione e/o aggiornamento professionale effettuati, nonché le eventuali osservazioni del dipendente interessato con riferimento alle diverse categorie.

Non sarà proposto a selezione, nell'anno di riferimento, il dipendente che si trovi in una delle seguenti situazioni:

- Non abbia conseguito almeno 9 punti;
- abbia usufruito di un periodo di aspettativa per motivi familiari complessivamente superiore a tre mesi, ovvero che risulti assente per malattia per un periodo superiore a sei mesi. Per i periodi inferiori sarà tenuto conto in sede di valutazione;
- abbia subito provvedimento disciplinare superiore alla censura;
- abbia espletato servizio effettivo per un periodo inferiore ai dodici mesi;
- abbia registrato ritardi per un totale superiore a 9 ore nel corso dell'anno. Dei ritardi inferiori sarà tenuto conto in sede di valutazione.

L'esperienza acquisita sarà valutata in ragione di punti 0,1 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di servizio effettivo prestato presso questa Amministrazione nella categoria di appartenenza.

L'arricchimento professionale sarà valutato tenuto conto dei seguenti elementi risultanti dal curriculum, datato e firmato dal dipendente:

- a) Titoli di studio e culturalipunti 8
così ripartiti:
- diploma scuola media inferiorepunti 1
 - diploma scuola media superiorepunti 2
 - diploma di laureapunti 3
 - esami universitari 0,5 per massimopunti 1
(escluso laureati)
 - idoneità a concorsi pubblici 0,5 per massimopunti 1
- b) Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale
per durata non inferiore a tre giorni 0,5 per massimopunti 1
- c) Incarichi di segretario per assistenza Organi Istituzionali
(Circoscrizioni ecc.).....punti 1,5
- d) Incarichi di segretario per assistenza Organi Collegiali
(Commissioni consiliari ecc.).....punti 1,5
- e) Incarichi specialisticipunti 3
- Totale.....punti 15**

Ai fini della valutazione della qualità della prestazione individuale e dell'impegno, nonché dei risultati ottenuti, ogni Dirigente dovrà procedere, in aggiunta a quanto sopra indicato, ad adottare metodologie permanenti di

valutazione, sulla base di parametri specificatamente individuati annualmente dallo stesso, e resi noti preventivamente ai dipendenti, in relazione alle esigenze ed alla tipicità del settore di competenza.

Il nucleo di valutazione fornirà una valutazione aggiuntiva, se richiesta, con giudizio di accordo o disaccordo, che influirà positivamente o negativamente sulla proposta del dirigente.

A parità di punteggio finale si avrà riguardo al servizio complessivamente prestato in questo Ente con merito; in caso di parità si avrà riguardo al servizio prestato nel profilo professionale di appartenenza; in caso di ulteriore parità si avrà riguardo alla maggiore età.

Le singole graduatorie finali per categorie saranno approvate con provvedimento del Direttore Generale o, in mancanza, del Segretario Generale, previa comunicazione alla Giunta Comunale.

Di tutto quanto sopra dovrà essere data informazione alle OO.SS. e R.S.U.

Art.11

Indennità di turno

Sono turnificati i servizi espletati in strutture che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi .

I servizi che rientrano in tali previsioni sono:

- Polizia Locale;
- S.A.U. (Servizio Automobilistico Urbano);
- Mercato Ittico;
- Biblioteca Comunale;
- Cimitero Comunale;
- Giardini pubblici;
- Impianti sportivi.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, fatte comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22,00 e le 06,00 del mattino.

L'indennità di turno compete al personale dipendente interessato per tutte le ore prestate nei suddetti turni, solo in caso di effettiva rotazione ciclica, almeno settimanale nei vari turni, anche quando uno di questi coincida con il normale orario di lavoro degli altri dipendenti non inseriti in dette strutture.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale;
- turno festivo- notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale.

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

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.04.1999.

Art.12

Trattamento per attività prestata in giorno festivo

Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale è corrisposta la retribuzione giornaliera di cui alla vigente normativa contrattuale maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire, di regola, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione di cui al precedente comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui alla vigente normativa contrattuale nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art.13

Indennità di rischio

Al personale, inquadrato nei profili professionali sotto indicati, che svolge mansioni comportanti rischi, spetta un'indennità mensile di £. 40.000.

L'effettivo svolgimento di dette mansioni è attestato dal Dirigente di competenza.

I profili professionali interessati sono i seguenti:

- Necroforo
- Inserviente mercati
- Operaio qualificato
- Operatore ecologico
- Autista messo
- Operaio specializzato giardiniere
- Operaio specializzato falegname ebanista
- Operaio specializzato fabbro
- Operaio specializzato idraulico
- Operaio specializzato elettricista scalista
- Muratore stradino addetto manutenzione
- Addetto manutenzione e pulizia strutture sportive
- Addetto amministrativo e videoscrittura
- Addetto registrazione dati
- Disegnatore CAD/CAM
- Autista SAU/Scuolabus
- Motociclista P.M.
- Addetto alla conduzione dei veicoli aziendali per il periodo di effettivo utilizzo.

Si individua, altresì, il personale rivestente il seguente profilo professionale, oltre a quello su previsto, costretto ad operare in condizioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

- 1) Personale utilizzatore in modo prevalente del P.C. e, comunque, per non meno di 18 ore settimanali

Profilo professionale	Categoria
Personale direttivo	D1 – D3
Esperto informatico	C
Ufficiale amministrativo	C
Geometra	C
Perito elettrotecnico	C
Perito agrario	C
Istruttore ambientale	C
Operatore amministrativo	A

- 1) Altro personale

Profilo professionale	Categoria
Personale Polizia Locale	D1-C
Astatore	B3
Collaboratore amministrativo	B3
Capo messi distributori – notificatore	B3

Collaboratore domestico – operatore socio assistenziale	B1
Messo di notificazione	B1
Aiuto cuoco	A
Aiuto elettricista	A
Cuoco	A
Messo distributore incaricato fotocopiatore	A

- 1) Personale rivestente il profilo professionale di “Assistente sociale” che svolge, prevalentemente, visite domiciliari presso famiglie o soggetti a rischio.

Art.14

Reperibilità

Le parti confermano l’istituto della reperibilità, disciplinato con deliberazione consiliare n.5 del 28.01.1988 e successive modifiche ed integrazioni, per quanto compatibile con il presente contratto.

Tale istituto sarà, comunque, oggetto di verifica in D.T. anche per adeguarlo alle mutate esigenze dell’Ente.

Esso è remunerato con la somma di £. 20.000 per dodici ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall’art. 15 del CCNL dell’1.04.1999. Tale importo è raddoppiato in caso reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l’interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; l’Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari.

L’indennità di reperibilità di cui al precedente comma 3 non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell’orario di lavoro settimanale.

Art.15

Indennità maneggio valori

Al personale addetto al maneggio valori di cassa, compete un’indennità giornaliera, proporzionata alla media annua dei valori maneggiati, nella seguente misura:

da £. 5.000.000 a £. 99.999.999 £. 1.000
da £. 100.000.000 a £. 249.999.999 £. 1.500

da £. 250.000.000 a £. 499.999.999	£. 2.000
da £. 500.000.000 a £. 999.999.999	£. 2.500
oltre £. 1.000.000.000	£. 3.000

Detta indennità è corrisposta per i soli periodi di effettivo svolgimento del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualunque causa.

Art.16

Compensi per ulteriori responsabilità

Al personale inquadrato nella categoria “D” , non titolare di posizione organizzativa, che svolge funzioni professionali e/o di responsabilità anche di procedimento, è corrisposta un’indennità annua di £.2.000.000.

Al personale inquadrato nella categoria “C”, che svolge funzioni di coordinamento e/o controllo e/o specialistiche, ovvero che opera in settori o servizi privi di profili professionali della categoria “D”, è corrisposta un’indennità annua di £.1.800.000.

Al personale inquadrato nella categoria B3, responsabile di squadre di operai o che svolge compiti ascrivibili a più profili professionali (mansioni plurime) è corrisposta un’indennità annua di £.600.000.

Le suddette indennità sono liquidate nel mese di dicembre con provvedimento del Dirigente del 2° Settore, previa individuazione dei beneficiari da parte dei Dirigenti dei settori di appartenenza, secondo i criteri di cui al presente articolo, e previa informazione alle OO.SS. e R.S.U.

Art.17

Incentivazione di prestazioni correlate a particolari attività

Le parti si riservano di negoziare a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto, le modalità ed i criteri per la ripartizione degli incentivi di prestazioni correlate a particolari attività dei dipendenti, previsti dall’art.15 – comma 1, lett.k) – del CCNL in data 01.04.1999, nel rispetto delle finalità di legge.

La relativa disciplina sarà oggetto di apposito regolamento da predisporre entro il 31.12.2000.

CAPO QUARTO DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art.18

Riduzione orario di lavoro

In attuazione dell’art. 18 del CCDIL del 16.11.2000 ed in sede di prima applicazione dell’art. 22 del CCNL dei dipendenti del Comparto delle Regioni e

delle Autonomie Locali, sottoscritto in data 01.04.1999, per il personale turnante l'orario di lavoro settimanale viene ridotto a 35 ore medie.

La disposizione di cui al precedente comma, si concretizza quando è finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza.

I dirigenti, previa stabili modifiche dell'assetto organizzativo della struttura di competenza, dispongono, con proprio atto, la riduzione dell'orario di lavoro, indicando i nominativi del personale interessato.

Gli atti dirigenziali comportanti la riduzione dell'orario di lavoro sono inviati al Nucleo di Valutazione che, nell'ambito delle competenze attribuite dall'art. 20 del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, verificano la coerenza degli atti medesimi con le finalità di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, all'Assessore al ramo, all'Assessore al Personale, al Servizio "Affari del Personale" e alla R.S.U.. Nei casi di situazioni non conformi alle suddette finalità, il Nucleo di Valutazione informa tempestivamente il Dirigente interessato, l'Assessore al ramo, l'Assessore al Personale, il Servizio "Affari del Personale" e la R.S.U. .

Il Dirigente che riceve la negativa segnalazione da parte del citato organo è tenuto ad annullare l'atto di riduzione dell'orario di lavoro, informando i soggetti di cui al precedente comma.

Art.19 Formazione

L'Amministrazione s'impegna a destinare ogni anno alla formazione del personale una somma pari all'1% del monte salari dell'esercizio di competenza, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Con atto giuntale, le risorse previste saranno ripartite e assegnate ad ogni dirigente, che ne curerà l'attuazione.

Tali risorse potranno essere così suddivise:

- ◆ 70% da destinare alla formazione obbligatoria
- ◆ 30% da destinare alla formazione facoltativa.

Dovrà farsi ricorso alla formazione obbligatoria nei seguenti casi:

- a) **attivazione di nuovi servizi** – corsi destinati a dipendenti in possesso di requisiti professionali necessari a gestire i nuovi servizi;
- b) **apprendimento di nuove tecniche** – corsi destinati a personale del servizio che sperimenterà le nuove tecniche, curando ove possibile la opportuna rotazione nei processi formativi per coinvolgere tutto il personale;
- c) **necessità di compiere studi specifici legati ad esigenze del servizio dell'Ente e definite con atto formale** – corsi destinati a personale formalmente individuato nello stesso atto;
- d) **assegnazione di nuove deleghe e relative risorse umane** – corsi destinati a tutto il personale trasferito.

La formazione facoltativa riguarderà i processi di mantenimento ed accrescimento degli standard professionali e delle conoscenze. Essa potrà essere destinata a tutto il personale dell'Ente, a tutto il personale del servizio o a particolari settori del servizio stesso.

L'oggetto di tali processi formativi potrà essere di approfondimento di particolari norme di legge, percorsi applicativi, miglioramento dei rapporti con i cittadini, conoscenza delle lingue, conoscenze delle tecniche e attrezzature informatiche.

Di ogni atto applicativo riguardante la formazione, i dirigenti informeranno le OO.SS. e R.S.U. che potranno, a loro volta, chiedere l'avvio della concertazione.

La formazione, di norma, sarà attuata mediante stage formativi organizzati all'interno dell'Ente, con proprio personale, ove possibile, ovvero con esperti esterni.

I moduli saranno realizzati, ove possibile, durante le normali ore di servizio.

In casi eccezionali, motivati dall'impossibilità di ricorrere a moduli formativi interni, il personale potrà essere autorizzato a frequentare corsi e partecipare a stage e convegni fuori sede. Allo stesso personale competeranno il rimborso delle spese di missione previsto dalla normativa contrattuale in vigore. La individuazione dei dipendenti destinatari dei processi formativi dovrà avere riguardo alla connessione tra i contenuti formativi del corso/modulo e l'attività lavorativa degli stessi. A tal fine, l'elenco nominativo dei dipendenti individuati dovrà essere corredato da una relazione che ne giustifichi la scelta. In ogni caso il dirigente dovrà fornire a tutti i dipendenti, a rotazione, l'opportunità di partecipare ai programmi di aggiornamento.

Art. 20

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

In accordo e con la collaborazione dei rappresentanti della sicurezza sul lavoro saranno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e dei percettori dell'indennità di disagio o di rischio.

Saranno, altresì, predisposte opportune iniziative per facilitare le attività lavorative ai disabili e per dare attuazione alle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Per il lavoro notturno saranno, infine, predisposte iniziative da parte dell'Amministrazione per sottoporre i lavoratori notturni ad accertamenti sanitari

preventivi, almeno una volta all'anno, per verificare eventuali incompatibilità con tale lavoro.

L'Amministrazione prima di adibire il dipendente a lavoro notturno, informerà lo stesso sugli eventuali maggiori rischi derivanti da tale attività.

CAPO QUINTO NORME TRANSITORIE E FINALI

Art.21

Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCDIL, potrà essere costituita apposita Commissione bilaterale composta, in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro, assicurando una adeguata rappresentanza femminile.

Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro il mese di gennaio 2001, per verificare tutti gli accordi sottoscritti con il presente contratto e, con particolare riferimento, al fattore di valutazione "Risultati ottenuti" di cui al relativo prospetto del precedente articolo 10.

Art. 22

Disposizioni transitorie e particolari

In via transitoria e fino alla definitiva disciplina relativa all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, il sistema di incentivazione del personale si baserà sui criteri di cui all'allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente contratto.

Le parti concordano di integrare temporaneamente tali criteri con i seguenti, ai fini della individuazione del personale dipendente da assegnare ai progetti obiettivo:

- anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza;
- anzianità di servizio complessivo nell'Ente;
- rotazione.

Sono fatte salve le specifiche professionalità in funzione degli obiettivi raggiungere.

Le parti concordano, altresì, di riconoscere al personale dell'area di vigilanza con effettivi compiti di coordinamento e controllo (sottufficiali), in possesso dei requisiti di cui all'art.29 – comma 1, lett.b) – dell'Accordo Integrativo al CCNL sottoscritto in data 14.09.2000:

- con decorrenza dal 01.04.1999 al 31.12.1999, la posizione economica C3;
- con decorrenza dal 01.01.2000 alla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro ai fini del relativo inquadramento nella Cat.D/Pos.Econ.D1, la posizione economica C4.

Il suddetto personale non partecipa alla progressione economica orizzontale per l'anno 2000, di cui al precedente art.10.

Art.23

Norma di rinvio

Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto, la regolamentazione dei seguenti istituti, disciplinati dall'accordo integrativo (1998/2001), entrato in vigore il 15.09.2000, per la parte demandata alla contrattazione:

- Disciplina sperimentale del telelavoro;
- Contratto di fornitura di lavoro temporaneo;
- Contratto di formazione e lavoro;
- Rapporto di lavoro a tempo parziale;
- Pari opportunità;
- Norma per gli Enti provvisti di avvocatura;
- Personale educativo degli asili nido;
- Lavoro straordinario;
- Banca delle ore.