



COMUNE di A P R I L I A

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2008**

(Art. 4 del CCNL 01/04/1999)

Premessa

Il CCDI persegue l'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 a tempo indeterminato. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione, di verifica dei risultati raggiunti, con la salvaguardia dei livelli retributivi del personale.

Pertanto, l'elemento di gestione strategico del personale si configura in un sistema di percorsi ed articolazioni organizzativi nell'ambito delle singole categorie, da svilupparsi attraverso mirate attività formative e con l'introduzione di sistemi permanenti di valutazione che scandiscono la crescita del personale nella logica dei percorsi orizzontali di professionalità e verticali di carriera.

Il testo del CCDI è articolato in **11 titoli e in 51 articoli** e ne sono parte integrante gli allegati da "A" a "H". Lo stesso viene integrato dall'illustrazione degli effetti economici dell'accordo ed in particolare vengono rappresentate le modalità di utilizzo delle risorse decentrate **nel rispetto della disciplina dell'art.4 del CCNL 09/05/2006**, più le dichiarazioni congiunte.

INDICE

Titolo I°: Disposizioni generali

- Art. 1 – Ambito di applicazione e durata
- Art. 2 – Diritto allo sciopero e servizi pubblici essenziali
- Art. 3 – Diritti e libertà sindacali
- Art. 4 – Relazioni sindacali
- Art. 5 - Contrattazione integrativa
- Art. 6 - Materia della contrattazione integrativa
- Art. 7 - Concertazione
- Art. 8 - Informazione – consultazione – confronto
- Art.9 - Procedure di conciliazione

Titolo II°: Forme di partecipazione

- Art 10 - Comitato per le pari opportunità
- Art.11 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Titolo III°: Risorse decentrate

- Art. 12 – Costituzione del fondo di cui all'art. 8 del CCNL 11.04.2008

Titolo IV°: Criteri di corresponsione del fondo e organizzazione di lavoro

- Art.13 – Indennità art.17 comma 2 lett. e) – Sportello (maggiore onerosità)
- Art.14 – Indennità per responsabilità accesso a particolari sistemi telematici
- Art.15 – Indennità di rischio
- Art.16 – Indennità maneggio valori
- Art.17 – Indennità di reperibilità
- Art.17bis – Indennità di turnazione
- Art.18 – Indennità per particolari responsabilità
- Art.19 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art.20 – Incentivi disposti con specifiche leggi

- Art.21 – Maggiore produttività individuale per il disagio festivo
- Art.22 – Maggiore produttività individuale per attività svolte con particolare articolazione dei tempi di lavoro
- Art.23 - Buono pasto
- Art.24 – Progressione economica orizzontale nell’ambito della categoria
- Art.25 - Produttività collettiva ed individuale
- Art.26 - Principi per il conferimento delle posizioni organizzative
- Art.27 - Valorizzazione delle alte professionalità
- Art.28 - Mobilità interna
- Art.29 - Politiche del personale e valorizzazione personale a tempo indeterminato

Titolo V•: Politiche dell’orario di lavoro

- Art.30 – Criteri per le politiche dell’orario di lavoro
- Art.31 - Riduzione orario di lavoro
- Art.32 - Gestione del lavoro straordinario
- Art.33 - Banca delle ore
- Art.34 - Ferie
- Art.35 - Permessi brevi
- Art.36 - Visite mediche, terapie, esami clinici
- Art.37 - Riposo compensativo
- Art.38 - Diritto allo studio

Titolo VI•: Assicurazione

- Art.39 – Copertura assicurativa
- Art.39bis - Aspettativa

Titolo VII•: Formazione del personale

- Art.40– Sviluppo delle attività formative (art. 23, comma 2, CCNL 01/04/1999)

Titolo VIII•: Disposizioni particolari per l’area della Polizia Locale

- Art.41 – Disposizioni particolari della Polizia Locale

Titolo IX•: Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Art.42 – Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art.43 – Rappresentanti per la sicurezza
- Art.44 – Patrocinio Legale
- Art.45 – Copertura assicurativa

Titolo X•: Disposizioni particolari

- Art.46 – Innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda dei servizi

Titolo XI•: Tempi – procedure- verifiche e norme finali

- Art.47 – Tempi e procedure del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art.48 – Interpretazione autentica del CCDI
- Art.49 – Verifiche
- Art.50 – norma transitoria
- Art.51 - Norme finali

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Ambito di applicazione e durata

1. 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 2008, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 9.5.2006.

2. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'anno 2008 e comunque fino alla stipula di un nuovo CCDI, come meglio precisato nella norma transitoria e finale.

3. Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

4. Le parti, di comune accordo, considerato che taluni istituti contrattuali sono insiti nelle funzioni da svolgere (turnazioni, reperibilità, rischio, maneggio valori, lavoro festivo, indennità legate a particolari prestazioni ecc.), al fine di garantire la continuità delle prestazioni da erogare all'utenza, stabiliscono che nell'ipotesi in cui, alla data dell'1° gennaio di ogni anno, non sia stato quantificato e sottoscritto il fondo di cui all'articolo 15 e 17 del CCNL, le stesse siano mensilmente corrisposte in ragione di dodicesimi, con riferimento all'anno precedente, fino alla determinazione definitiva del fondo per l'anno di riferimento.

5. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 01.04.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto per quanto attiene i dipendenti a tempo indeterminato, poiché il "fondo" in argomento è utilizzato esclusivamente per tale personale.

ART. 2

Diritto allo sciopero e servizi pubblici essenziali.

1. In attuazione delle norme vigenti in materia, le parti si accordano fissando i contingenti minimi di personale per garantire i servizi minimi essenziali. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

a) I Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o dei Servizi, secondo come è organizzato l'Ente, in ogni occasione di sciopero devono individuare i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile;

b) Le decisioni vengono notificate agli interessati ed alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere per iscritto, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo ove possibile la sostituzione.

Nel caso in cui si renda impossibile la sostituzione, il personale individuato dovrà comunque prestare servizio;

c) Durante lo sciopero i Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o dei Servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario, tranne in casi eccezionali e di assoluta necessità (matrimoni/incidenti/calamità,ecc.).

2. L'Ente informerà gli utenti circa le modalità di funzionamento e di chiusura durante la giornata di sciopero.

3. In caso di revoca dello sciopero le parti ne daranno tempestiva comunicazione al personale e ai cittadini. Per quanto non previsto si fa riferimento alle norme vigenti in materia.

4. Per quanto riguarda i servizi essenziali da garantire durante lo sciopero si fa riferimento all'accordo del CCNL Regioni EE.LL. del 19/09/2002 in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

ART. 3

Diritti e libertà sindacale

1. Le parti concordano in linea con i riferimenti normativi:

- la gestione dei permessi sindacali
- le modalità di svolgimento delle assemblee
- la rilevazione della partecipazione all'assemblea
- i servizi minimi essenziali

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Ente, questi sono regolati dal CCNL del 7/8/98 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.

3. Per la disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali, si rinvia alle norme di cui all'art.23 del CCNL 5/10/2001.

4. Per quanto concerne le assemblee si concorda che:

- le RSU e le OO.SS., firmatarie del presente CCDI, possono indire assemblee del personale nel limite massimo di 12 ore annuali, comunicando all'Ente, di norma, almeno 3 giorni prima, la data il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti o singoli settori;
- l'Ente fornirà idonei locali per lo svolgimento delle assemblee;
- il Personale operante fuori dalla sede dove si svolge l'assemblea è autorizzato ad allontanarsi dalla sede di lavoro per il tempo necessario a partecipare all'assemblea stessa ed è considerato come se fosse in servizio;
- la rilevazione della partecipazione alle assemblee è effettuata dai Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o Servizi e comunicata all'ufficio personale.

5. Le parti concordano l'individuazione di punti di collegamento telematico e di fax per comunicazioni di carattere sindacale.

6. Nell'ambito dell'Ente sarà individuato un luogo per le riunioni sindacali e per consentire attività di patronato sindacale e/o di servizio CAAF con le idonee attrezzature.

7. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e le OO.SS. per ogni luogo di lavoro.

8. Rimangono confermati e sono garantiti:

- spazi per l'informazione
- accesso all'Amministrazione dei Patronati

- permessi per il delegato alla sicurezza
- permessi per i componenti del Comitato per il Mobbing
- permessi per i componenti del Comitato per le Pari Opportunità

ART. 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal Dlgs 30 marzo 2001 n.165 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- contrattazione integrativa
- concertazione
- informazione
- procedure di conciliazione
- interpretazione autentica
- forme di partecipazione

3. La contrattazione e la concertazione, previa informazione, saranno attivati ogni qualvolta una delle parti abilitata alla contrattazione lo richieda. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.

4. L'Ente almeno 5 giorni prima della convocazione dovrà fornire tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico. La documentazione dovrà pervenire presso le sedi sindacali aziendali, alla RSU e alle OO.SS. territoriali.

ART. 5

Contrattazione integrativa

1. Ai fini della contrattazione integrativa sono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa per le materie previste dal CCNL 1998-2001 e dai successivi CCNL del comparto formalizzando le procedure del confronto negoziale.

2. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

3. Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

5. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di contrattazione o di concertazione.

6. Tutti gli accordi, verbali d'incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico.

7. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti e/o Responsabili di Settore e/o di Servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS. come risultanti dai verbali degli incontri.

ART. 6

Materia della contrattazione integrativa

1. Le materie delle contrattazione integrativa sono:

- a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e per lo sviluppo delle risorse umane;
- b) criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività ed il miglioramento dei servizi e delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse economiche correlate al merito ed all'impegno di gruppo;
- c) criteri per compensare il disagio delle categorie A- B – C- con determinazione dei valori economici
- d) individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite a:
turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina degli artt. 11, 13, 34 DPR 268/87 , art.28 DPR 347/83, art.49- DPR 333/90;
- e) criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D previsti dall'art.7 del CCNL 09.05.2006;
- f) criteri per l'attribuzione delle indennità di responsabilità e per lo svolgimento di funzioni plurime al personale delle categorie B e C che non siano apicali di enti, nella misura determinata a livello decentrato nei confronti di coloro a cui non è stata attribuita l'indennità di posizione;
- g) criteri per le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative;
- h) criteri per la costituzione del fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria;
- i) criteri per la costituzione del fondo per l'indennità di posizione e di risultato;
- j) integrazione dei criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del nuovo sistema di classificazione del personale;
- k) modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento della progressione orizzontale o per l'indennità di posizione e di risultato;
- l) gestione delle materie attinenti le Pari Opportunità e per il Comitato per il Mobbing;
- m) nel rispetto delle finalità legislative, si individuano criteri e modalità di riparto delle risorse che leggi nazionali o regionali destinano alle incentivazioni:
 - o condono edilizio;
 - o tributi (D.Lgs. 15/12/97, n.446, art.59);
 - o il 2% del costo dei progetti per il personale degli uffici tecnici (legge 109/2004 e modifiche)
 - o professionisti legali;
 - o altri...
- n) modalità e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per i soli turnisti;
- o) modalità di gestione delle eccedenze del personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.

2. Fino a quando non si perviene all'accordo sulle materie soggette a contrattazione integrativa decentrata, l'amministrazione non può adottare atti unilaterali.

3. Gli accordi decentrati, su singole materie, seguono le procedure di stipula del CCDI, vengono a

questo allegati e ne formano parte integrante.

4. Essi debbono contenere un periodo temporale definito per l'approvazione degli atti amministrativi conseguenti e le modalità di verifica della loro effettiva attuazione.

5. Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

- a) programmi delle attività formative;
- b) linee di indirizzo e criteri per:
 - migliorare l'ambiente di lavoro
 - la sicurezza dei luoghi di lavoro
 - facilitazioni per i disabili;
- c) le implicazioni dei dipendenti in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità degli stessi derivanti dalle innovazioni:
 - o organizzative
 - o tecnologiche
 - o della domanda dei servizi
 - o politiche dell'orario di servizio
- d) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

6. Inoltre, con la contrattazione decentrata integrativa si dovrà addivenire a:

- ✓ intesa circa l'entità dei rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore per i consumi energetici e telefonici nei casi di attuazione di progetti di telelavoro (art.1, comma 7, CCNL "code contrattuali");
- ✓ definizione eventuale trattamento accessorio nei casi di attuazione di telelavoro (art.1, comma 10 CCNL code contrattuali")
- ✓ disciplina attuazione compensi per particolari condizioni di lavoro e per altri incentivi previsti dal CCNL 1/4/1999 ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (art.3, comma 11, CCNL "code contrattuali");
- ✓ individuazione presenza gravi e documentate situazioni familiari per elevazione del contingente dei rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo (art.4, comma 11, CCNL "code contrattuali");
- ✓ definizione interventi (azioni positive a favore delle lavoratrici) (art.19, comma 1, CCNL "code contrattuali");
- ✓ determinazione degli importi delle indennità maneggio valori (art. 36, comma 1. CCNL"code contrattuali");
- ✓ individuazioni prestazioni di lavoro (oltre a quelle già riconosciute) che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (art.37, comma 1, CCNL "code contrattuali");
- ✓ eventuale elevazione del limite massimo individuale del lavoro straordinario di cui all'art.14, commi 2 - 4 del CCNL dell'1/4/1999, in conseguenza di esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività istituzionale dell'Ente (art.38, comma 3, CCNL "code contrattuali") con oneri a carico dell'Amministrazione;
- ✓ determinazione limite complessivo annuo ore prestazione lavoro straordinario (art.38 bis, comma 2, CCNL ("code contrattuali");
- ✓ determinazione importo indennità di trasferimento (art. 42, comma 2, CCNL "code contrattuali").

ART. 7

Concertazione

1. La concertazione è attivata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta informazione di cui all'art.7 del CCNL dell'1/4/1999 di cui all'art. 9 successivo, da parte di ciascun soggetto previsto dall'art.10, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999.

La richiesta viene effettuata per iscritto. In caso di urgenza il termine è fissato in giorni cinque.

2. Decorso il termine stabilito l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999 e per le seguenti materie:

- A. Articolazione dell'orario di servizio;
- B. Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- C. Andamento dei processi occupazionali;
- D. Criteri generali per la mobilità interna ed esterna;
- E. Criteri generali su:
 - o svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie
 - o valutazione delle posizioni organizzative e loro graduazione
 - o conferimento degli incarichi legali alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica e metodologia permanente di valutazione del personale;
 - o individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria;
 - o individuazione dei nuovi profili di cui all'art.3 comma 6 del CCNL del 31/03/99;
 - o attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
 - o definizione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazione dei due fondi per il funzionamento della progressione all'interno della categoria (art. 5 CCNL 31/03/99) e la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10 CCNL del 31/03/99;
 - o capitoli di bilancio per le risorse legate alla spesa complessiva del personale;
 - o disciplina del procedimento e dei criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, ai fini della trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 3 comma 17 CCNL "code contrattuali");
 - o individuazione dell'eventuale fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine (art. 7 comma 2 CCNL "code contrattuali") nell'ambito del programma triennale adottato dall'organo esecutivo, rinnovato annualmente nel rispetto della legge finanziaria e previa verifica delle risorse interne;
 - o definizione criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori (art. 8 comma 4 CCNL "code contrattuali");
 - o verifica esistenza condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 01/04/99, per essere finalizzata all'erogazioni di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 53 CCNL "code contrattuali").

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, partecipando alle riunioni con la disponibilità a ricercare

una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti, senza prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa non sia esaurita o conclusa.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. In caso di mancato accordo nel predetto verbale dovranno risultare le posizioni delle parti, in modo tale da evidenziare i motivi, le condizioni ed i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze e delle proposte dei soggetti sindacali.

5. La concertazione si configura in un successivo impegno degli organi di governo.

6. Tutti gli accordi saranno forniti dopo la loro sottoscrizione, in copia, a tutti i soggetti sindacali.

Per tutte le materie oggetto di concertazione, successivamente all'informazione, si terranno appositi incontri per la loro trattazione e comunque gli incontri dovranno avvenire prima che l'Amministrazione abbia deciso definitivamente al riguardo.

ART. 8

Informazione - consultazione e confronto

1. L'Ente informa preventivamente, nel termine di 10 giorni, le RSU e le OO.SS territoriali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti le materie oggetto di concertazione o di contrattazione integrativa, il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza della dotazione organica, la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Inoltre 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, l'assestamento di bilancio e l'andamento dell'occupazione.

3. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.

4. Alle RSU dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.

5. Periodicamente, con cadenza trimestrale, l'amministrazione fornisce alle predette OO.SS. i seguenti dati ed informazioni:

- numero di addetti in servizio suddivisi per qualifica, profilo professionale, tipologia di contratto;
- l'andamento delle spese per il personale in particolare quelle per lo straordinario e il salario accessorio.

6. Mensilmente l'amministrazione fornirà alle OO.SS. di cui sopra l'elenco delle determinazioni dirigenziali riguardanti gli emolumenti in pagamento a favore delle risorse umane interne dell'Ente, nel mese di riferimento e quelle che incidono sull'organizzazione del lavoro adottate dai rispettivi dirigenti.

7. Oltre a quanto sopra l'Amministrazione dovrà provvedere alla:

- informazione preventiva ed eventuale incontro riguardante la definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro (art. 1, comma2 del CCNL 14/9/2000 "code contrattuali);
- informazione preventiva e consultazione riguardante il numero, i motivi, i contenuti, anche economici, e la durata dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo; nei casi d'urgenza l'informazione è successiva e comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione

dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo (art.2, comma 10 del CCNL 14/9/2000 “code contrattuali”);

- informazione successiva, alla fine di ciascun anno, di tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3 dell’art. 2 del CCNL 14/09/2000 e di quelle previste dal comma 10 dello stesso articolo (art. 2 comma 11 del CCNL 14/09/2000 “code contrattuali”);
- incontro preventivo ed informazione successiva riguardante l’individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 4 c. 3 del CCNL 14/09/2000 “code contrattuali”) eccetto le tutele di legge;
- informazione circa la individuazione delle attività non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 4 c. 8 del CCNL 14/09/2000 “code contrattuali”);
- informazione, a cadenza semestrale, sull’andamento sulle assunzioni a tempo parziale, sulle tipologie delle stesse e sulle eventuali ricorso al lavoro supplementare e straordinario (art. 4 c. 16 CCNL 14/09/2000 “code contrattuali”);
- informazione preventiva sulla definizione della disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal CCNL , nonché sulla individuazione della documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali (art. 41 c. 12 del CCNL 14/09/2000 “code contrattuali”)
- informazione successiva sulle condizioni delle polizze assicurative stipulate in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasioni di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall’Ufficio, del proprio mezzo di trasporto (art. 43 accordo nazionale);
- informazione preventiva sui regolamenti e sui provvedimenti concernenti il personale, nonché i progetti e/o piani lavoro, ivi compresi quelli previsti da leggi specifiche che prevedono incentivazione al personale;

8. Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano “preventivamente” ogni qualvolta si verifichi la necessità di:

- a) adozione di provvedimenti concernenti la consistenza della dotazione organica, l’adozione di nuove linee per l’organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane;
- b) iniziative per l’innovazione tecnologica degli uffici e servizi
- c) mobilità esterna ed interna
- d) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione di uffici e servizi
- e) la consultazione inoltre avviene nelle materie previste dal D.Lgs 626/94

9. Nei casi in cui sia avviata la consultazione, come ad esempio sulla consistenza e variazione delle dotazioni organiche, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché la stessa non sia esaurita e conclusa con un protocollo d’intesa o con un verbale che prenda atto delle posizioni emerse e sottoscritto dalle parti. Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la sottoscrizione, in copia, a tutti i soggetti sindacali.

ART. 9

Procedure di conciliazione

1. Quando emergono controversie sull’interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all’altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le

clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

4. In deroga a quanto previsto dal D.Lgs. 165/01, le controversie relative ai rapporti di lavoro, possono essere devolute, per accordo delle parti nell'ambito di vigenza del presente contratto decentrato ad un collegio arbitrale.

5. Per le controversie individuali in materia di lavoro, il lodo arbitrale è preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione che si svolge davanti il Collegio Arbitrale, che pronuncia la decisione sulla controversia entro 60 giorni dall'espirato tentativo di conciliazione.

6. Se le parti definiscono la controversia mediante un accordo, il Collegio arbitrale ratifica l'accordo con la sottoscrizione del verbale di conciliazione, che costituisce titolo esecutivo.

7. Se tra le parti non si raggiunge un accordo per la definizione bonaria della controversia, il collegio arbitrale invita le parti a produrre documentazione e memorie a sostegno delle proprie pretese ed emette il lodo arbitrale entro il termine di 60 giorni dalla prima udienza. Alla pronuncia del lodo arbitrale si applica l'art. 409 e seguenti del Codice di Procedura Civile.

8. Il lodo arbitrale è impugnabile per violazione di norme imperative per difetto assoluto di motivazione. Il ricorso va depositato entro 30 giorni, dalla notifica del lodo, al Giudice del lavoro (o alla Corte d'Appello, in funzione del giudice del lavoro, ai sensi dell'art.412 ter C.P.C.).

La Corte di Appello decide con sentenza esecutiva ricorribile per Cassazione.

9. Decorso il termine per l'impugnazione o in caso di espressa accettazione del lodo delle parti, il lodo è depositato presso il settore Affari del Personale e presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro, a cura della parte pubblica, ed acquista esecutività.

10. Il collegio arbitrale per le controversie di lavoro, che dovessero insorgere per il periodo di vigenza del presente contratto decentrato è così composto:

- a) da un Presidente scelto di comune accordo tra le parti contraenti
- b) da un rappresentante dei lavoratori
- c) da un rappresentante dell'Ente

TITOLO II°

FORME DI PARTECIPAZIONE

ART. 10

Comitato per le Pari Opportunità

1. Viene istituito il Comitato per le pari opportunità. Tale comitato si compone di:
 - rappresentante dell'Ente, con funzione di presidente, designato dall'organo esecutivo
 - un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL
 - un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Ente.
2. L'organismo non ha funzione negoziale e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile e svolge la sua attività in orario di lavoro.
3. Il Comitato ha compiti propositivi di monitoraggio, indagine e studio sui principi di parità e:
 - individua i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne ed uomini, tra persone normalmente e diversamente abili, tra lavoratori anziani e giovani;
 - promuove interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, salvaguardandone la professionalità ed adottando specifiche misure di flessibilità d'orario;
 - propone le iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - elabora uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, contro eventuale trattamento disparitario tra soggetti abili e non, tra dipendenti anziani e giovani, ed altre disparità che eventualmente possano verificarsi.
4. Il Comitato rimane in carica quattro anni e comunque sino alla costituzione dei nuovi. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
5. Sono concordate le seguenti misure finalizzate alle pari opportunità:
 - accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - perseguimento di un effettivo equilibrio di posizione funzionale nel sistema classificatorio;
 - fruizione del part-time e processi di mobilità.
6. Il Comitato con cadenza annuale elabora e diffonde uno specifico rapporto sulla situazione complessiva del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle varie categorie di inquadramento e sullo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale e dei passaggi di categoria, Tale rapporto consente di far emergere le eventuali situazioni di discriminazione a danno delle lavoratrici in essere in quel determinato contesto lavorativo.
7. Il predetto Comitato dovrà disporre di idonei locali e strumenti necessari per il funzionamento. L'Ente per favorire l'operatività del Comitato, promuove apposite iniziative di formazione dei componenti.

ART. 11

Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Viene istituito il comitato contro il fenomeno del mobbing, come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Fenomeno sicuramente in crescita e tale da assumere un rilievo preoccupante.
2. Detto comitato è composto da un Rappresentante dell'Ente, con funzioni di Presidente, ed un componente designato da ciascuna OO.SS. firmataria del CCNL, e da un numero pari di componenti designati dall'Ente..

3. Il Comitato rimane in carica quattro anni e comunque sino alla costituzione dei nuovi. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

4. Il comitato ha il compito di:

- raccogliere i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
- individuare le possibili cause che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- formulare proposte in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità, con ipotesi di tutela per il dipendente;
- formulare una proposta per la definizione di un codice di condotta;
- redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

5. Il predetto comitato dovrà disporre di idonei locali e strumenti necessari per il funzionamento.

6. L'Ente, per favorire l'operatività del Comitato, promuove apposite iniziative di formazione dei propri componenti.

TITOLO III°

RISORSE DECENTRATE

ART. 12

Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 integrato ai sensi dell'art.4 del CCNL 9/5/2006

1. Le risorse per il finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt.31 e 32 del CCNL 22/01/2004 integrato ai sensi dell'art.4 del CCNL 9/5/2006 sono costituite per l'anno 2008 dalle risorse complessive stabili già individuate per l'anno 2006 e dalla quota di risorse variabili calcolate per l'anno 2007, come stabilito dal CCNL 2006 e dal presente CCDI.
2. Le risorse del fondo non spese al termine di ciascun esercizio finanziario sono conservate e costituiscono parte del fondo per l'esercizio successivo.
3. In caso di attivazione di nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, inclusa la stabilizzazione del personale precario, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui al D.Lgs.165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
3. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.31 del CCNL del 22.01.2004 nonché art. 4 del CCNL 9.5.2006 per l'anno 2008 risulta così costituito:
 - risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2008 secondo la vigente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art.32 commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2008 RISULTA COSI' DETERMINATA:

| | |
|---|----------------------|
| RISORSE GIA' CONSOLIDATE Giusto CCDI 30.07.2008 | €. 847.500,00 |
| FONDO COMPETENZE 2008 | €. 847.500,00 |
| RISORSE RESIDUALI 2007 | €. 64.208,26 |
| TOTALE RISORSE ANNO 2008 | €. 911.708,26 |

Art. 15 lett. K CCNL 01/04/1999

€. 27.190,72 (*)

(*) 5% di €. 27.190,72 = €. 1.184,99 sul Fondo di Produttività anno 2009.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI 2008

| | | | |
|---|--|---------------|---------------------------------------|
| Art.17 c.2 lett.b) CCNL 31.3.1999 | Fondo Progres.Econ.Orizz. per | €. 245.000,00 | Retribuite comprens. di 13^ mensilità |
| Art.17 c.2, lett.e) CCNL 31.3.1999 | Fondo per Retribuzione di Posizione e di Risultato | €. 60.000,00 | |
| Art.33 CCNL 22.1.2004 | Indennità di comparto | €. 73.010,02 | Retribuite a dicembre |
| UTILIZZO RISORSE STABILI | | | €. 378.010,02 |

UTILIZZO RESIDUO RISORSE VARIABILI E STABILI 2008

| ISTITUTI CONTRATTUALI | UNITA' | IMPORTO SINGOLO | IMPORTO TOTALE | NOTE |
|--|--------|----------------------------|-----------------------|--|
| Art. 13 CCDI (indennità art.17 c.2 lett. e) CCNL 1999) Sportello/maggiore onerosità | | €. 6/giorno €. 3/giorno | €. 28.661,00 | Sino al 30 giugno 2008 N.B.: art. disapplicato dal 01/07/2008 |
| Art. 14 Indennità resp. Accesso a sistemi telematici | | €.500,00/anno | €. 7.000,00 | Sino al completamento della spesa |
| Art. 15 CCDI Indennità di rischio (Art. 37 CCNL 2000) | 174 | €. 30/mese | €. 51.739,61 | |
| Art. 16 CCDI Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 2000) | | | €. 2.500,00 | |
| Art.17 CCDI Indennità di reperibilità Art.17/bis Indennità di turnazione (Art. 22 CCNL 2000) | | | €. 122.601,81 | |
| Art.18 CCDI Indennità part. responsabilità (art.17 CCNL 99/art.36 CCNL 04) | | | €. 71.517,00 | |
| Art.19 Indennità spec. Responsabilità (art.17 CCNL 99/art.36 CCNL 04) | | €.300/anno | €. 6.000,00 | |
| Art.21 CCDI Indennità art.17 CCNL 99 Maggiore produtt. Individuale lett. e) | | | €. 32.853,74 | |
| Art.22 CCDI Indennità art.17 CCNL 99 Maggiore produtt. Individ. lett. a) Art.22 CCDI Indennità art.17 CCNL 99 Maggiore produttività individ. lett. b) | | | €.133.095,00 | |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE | | | €. 455.968,16 | |
| TOTALE A DISPOSIZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIV. E COLL. | | | € . 77.729,10 | |
| TOTALE RESIDUO RISORSE STABILI E VARIABILI | | | € . 533.697,26 | |

L'importo dell'istituto relativo al lavoro straordinario per l'anno 2008 ammonta ad €. 78.000,00 ed è utilizzato per le prestazioni di lavoro straordinario esclusivamente per il personale a tempo indeterminato.

TITOLO IV°

CRITERI DI CORRESPONSIONE DEL FONDO ED ORGANIZZAZIONE LAVORO

ART. 13 ()**

Indennità art.17 c.2 lett. e) – Sportello (maggiore onerosità)

1. È stabilita per il personale che svolge attività di sportello, con maggiore onerosità, un'indennità pari a €. 6,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio all'ufficio anagrafe, finalizzata al rilascio automatico di certificazione anagrafica e residenziale nonché procedure connesse al rilascio di carte di identità.

2. I dirigenti e responsabili di settori e/o servizi, individuano il numero delle unità e l'articolazione settimanale, fermo restando le eventuali sostituzioni che dovranno essere certificate, nonché liquidate a giornate in caso di malattia e/o ferie altrimenti ad ore. Non potranno essere riconosciute quali sostituzioni le prestazioni inferiori ad un'ora.

3. Analogamente è stabilita per il restante personale che svolge attività di sportello, con maggiore onerosità, un'indennità pari a €. 3,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio presso gli uffici comunali addetti al ricevimento del pubblico.

4. L'indennità viene erogata con cadenza mensile sulla base della certificazione resa dal responsabile del servizio in relazione alle giornate effettivamente prestate.

() Il presente articolo viene disapplicato con decorrenza 1° luglio 2008.**

ART. 14

Indennità per responsabilità accesso a particolari sistemi telematici

1. Al personale che, per le necessità istituzionali dell'Ente derivanti dagli adempimenti in materia di E-Government (carta di identità elettronica, ecc.) è abilitato all'accesso ad almeno uno dei seguenti sistemi telematici I.N.A. (indice nazionale anagrafi), S.A.I.A. (sistema di accesso e di interscambio anagrafico), C.N.S.D. (centro nazionale servizi demografici), S.I.A.T.E.L. (sistema telematico di accesso ai dati dell'Anagrafe Tributaria dell'Agenzia delle Entrate), in considerazione delle particolari responsabilità che sono connesse alle procedure di accesso, utilizzazione, trasmissione e sicurezza di tali collegamenti telematici, spetta una indennità di €. 500,00 pro-capite annuali.

2. Il trattamento di cui sopra si applica anche agli istituti seguenti:

- ANAGAIRE
- Inpdap
- Inps
- Sico
- Entratel
- Osservatorio lavori pubblici
- Osservatorio finanze
- Agenzia delle Entrate

3. Analogamente tale indennità è riconosciuta per gli abilitati, con password, all'accesso al sistema informativo del MCTC ed al PRA nonché all'ANCITEL per il sistema pagamento facilitato.

4. Si precisa che tale indennità non è cumulabile con la P.O. né con l'indennità di responsabilità di cui all'art.18.

ART. 15 **Indennità di rischio**

1. Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14/9/2000 è rideterminata in € 30,00 mensili lordi

2. Le parti concordano che l'indennità di rischio compete alle unità appartenenti ai profili professionali che di seguito si elencano:

- Addetto ai rapporti per le attività connesse al servizio cimiteriale
- Autisti
- Messi Notificatori
- Operai
- Terminalisti
- VV.UU addetti alla viabilità e controlli
- Addetti quali tecnici alle attività e sopralluoghi esterni

3. Le figure professionali di cui sopra non possono cumulare più di una indennità nella stessa persona fisica.

4. Nel caso di ricorrenza di due o più fattispecie viene erogata quella prevalente.

ART. 16 **Indennità maneggio valori**

1. Le parti in riferimento all'art.36 del CCNL 14.9.2000 concordano che l'indennità maneggio valori a favore dell'economista, il quale rende il conto annuale giudiziale alla Corte dei Conti, ai sensi dell'art.233 del TUEL è fissata nell'importo giornaliero di € 5,00.

2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

- da € 214,85 a € 4.303,64 medi mensili €0,52
- da € 4.303,64 a € 10.759,35 medi mensili €0,77
- da € 10.759,36 a € 21.518,69 medi mensili €1,03
- da € 21.518,69 a € 43.037,90 medi mensili €1,29
- oltre € 43.037,90 medi mensili € 1,55

3. Per valori di cassa si intende il solo denaro contante, per valore medio mensile si intende la somma totale maneggiata durante l'anno diviso 12 mesi.

4. Tale indennità spetta per i soli giorni di effettivo svolgimento del servizio, ad esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa e a coloro che rendono il conto giornaliero all'economista e/o trimestrale ai Revisori dei Conti.

ART. 17 **Indennità di Reperibilità**

1. Le parti con riferimento all'art.23 del CCNL del 14.09.2000 concordano che il servizio di pronta reperibilità compete alle unità appartenenti ai servizi che di seguito si elencano:

- Polizia Municipale
- Autisti del Sindaco
- Stato Civile
- Messi di notificazione
- Addetti alla Segreteria del Sindaco
- Addetti ai rapporti con le attività connesse al servizio cimiteriale
- Tecnici addetti alla Protezione Civile

ART. 17bis **Indennità di Turnazione**

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

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

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

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo 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 e le 6 del mattino.

5. 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 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c) CCNL 14.9.2000
- Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c) CCNL 14.9.2000
- Turno festivo o notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2,lett.c.) CCNL 14.9.2000

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

ART. 18 **Indennità per particolari responsabilità** (art. 36 del CCNL 2004 e Art. 17 CCNL 2000)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità di cui all'art.17, c. 2 lett. f) del CCNL 2000, individuate dai Dirigenti a favore dei non titolari di Posizione Organizzativa, previa conferenza con il Direttore Generale, è così determinato:

- a) personale di cat. "D", incaricato con atto formale annuale, entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, viene riconosciuta la somma di €. 2000 annua

- b) personale di cat. "C" incaricato con atto formale annuale, entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, viene riconosciuta la somma di € 1.500 annua
- c) personale di cat. "B3" incaricato con atto formale annuale, entro il 31 gennaio dell'anno di competenza, viene riconosciuta la somma di € 1.000 annua

Qualora il Settore risulti vacante della figura dirigenziale, vi provvede di diritto il Direttore Generale.

Tale indennità sarà riconosciuta a condizione che il dipendente abbia garantito per l'incarico annuale un minimo di 200 giorni di presenza (180 gg riduzione del 25% ed al di sotto di detta entità non verrà assegnata alcuna indennità).

Le indennità sono frazionabili per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

2. Le indennità di cui sopra potranno essere riconosciute nel modo seguente:

- 1 Cat. D n. 10 indennità per particolari responsabilità
- 2 Cat. C n. 15 indennità per particolari responsabilità
- 3 Cat. B3 n. 15 indennità per particolari responsabilità

e secondo i seguenti criteri:

- **al personale di categoria B3** che, nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria di appartenenza, sia effettivamente responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai, nonché al personale al quale vengano assegnati compiti che comportano assunzione diretta e individuale di particolare responsabilità;
- **al personale di categoria C** al quale vengano assegnati compiti che comportano assunzione diretta e individuale di particolare responsabilità, nonché di redazione di atti con la relativa apposizione di sigla sugli stessi,
- **al personale di categoria D** titolare di servizio e/o ufficio, anche con unità da coordinare, o in alternativa, con responsabilità del procedimento tecnico - amministrativo - contabile in relazione allo svolgimento di compiti e procedure particolarmente complesse che comportano assunzione diretta di responsabilità individuale.

Allorché alcune figure di Cat. D ricevano l'incarico di posizione organizzativa funzionale con la relativa retribuzione di posizione, se già titolari di indennità per particolari responsabilità, perdono tale indennità unitamente a tutte le voci del salario accessorio.

La presente indennità esclude il beneficio degli artt. 14 e 19 del presente CCDI.

Le risorse così residue ritornano al fondo di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL 01/04/99 e le parti decideranno come meglio destinarle mediante apposito incontro della delegazione trattante.

ART. 19

Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 36 del CCNL 2004 e Art. 17 CCNL 1999)

- 1. Il compenso per l'esercizio delle specifiche attività svolte da parte del personale addetto a stato civile, anagrafe, elettorale e statistica, messi notificatori, archivisti/protocollisti, è pari a € 300,00 annui lordi da corrispondersi in un'unica soluzione.
- 2. Le indennità sono frazionabili per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.
- 3. Le parti, in fase di prima applicazione, definiscono apposita tabella di attuazione.
- 4. Qualora ad un dipendente sia assegnata l'indennità di cui all'art. 18, lo stesso non beneficia dell'indennità di cui al presente articolo.

ART. 20
Incentivi disposti con specifiche leggi

1. Ai sensi dell'art.15 c.1 lettera k), si stabilisce che, in merito ai proventi delle sottoelencate specifiche disposizioni di legge:

- Art.59 c.1 lett.p) D.Lgs 446/97 (recupero evasione ICI ed altre forme di lotta alla evasione ed elusione fiscale);
- Art.92 d.lgs. 163/2006 (Progettazioni, Direzione Lavori, Pianificazioni interne)
- Attività di Avvocatura;
- Condoni Edilizio;
- Art. 208 D.Lgs n.285/92 (proventi sanzioni amministrative pecuniarie);
- Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazione)
- Entrate per notificazioni

2. Le parti concordano che debbono essere definite apposite norme regolamentari volte a garantire l'utilizzazione di tali istituti nell'Ente., facendo partecipare ai benefici di che trattasi, in via prevalente, i lavoratori direttamente impegnati e anche tutti gli altri lavoratori, fissando quale percentuale la misura del 5% per ciascuno istituto, al fine di trasferire al fondo di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999 risorse finanziarie da utilizzare a favore di tutti i lavoratori.

3. Il 5% conseguente a tutte le risultanze di cui alla produttività speciale come sopra definita è calcolato su base annuale ed è riportata sul fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.99 per l'utilizzazione nell'esercizio successivo.

ART. 21

Maggiore produttività individuale per disagio lavoro festivo

1. Una sottoquota di cui alla tabella di riparto del fondo viene destinata a compensare una maggiore produttività individuale a favore dei dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che espletano la loro attività ordinaria e in via d'urgenza anche nei giorni festivi, attesa la diversità qualitativa e la gravosità rispetto ai turni espletati in giorni feriali. Tale quota deve essere corrisposta a compenso del disagio ricevuto per una maggiore produttività individuale di €. 30,00 a giornata festiva lavorata.

2. In caso di prestazione inferiore alle sei ore, il precedente compenso per maggiore produttività individuale sarà corrisposto in ragione oraria (€.30,00/6 per orario effettuato).

3. I compensi di cui ai commi 1 e 2 precedenti debbono essere compatibilizzati con gli altri istituti contrattuali.

ART.22

Maggiore produttività individuale per attività svolte con particolare articolazione dei tempi di lavoro

(art.17 co.2 lett. e) CCNL 1.4.99)

1. Una sottoquota di cui alla tabella di riparto del fondo viene destinata a compensare una maggiore produttività individuale, a favore del personale delle categorie A, B, C e D (non titolare di posizione organizzativa).

2. Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche.

a. Organizzazione del lavoro:

il personale delle categorie A B C D impiegato in attività con articolazione dei tempi di lavoro che comportino squilibri e scompensi per legami e tempi da dedicare alla famiglia ed alle relazioni familiari e sociali, ha diritto ad una quota di salario accessorio, per maggiore produttività individuale, per le seguenti motivazioni:

- Orario spezzato, in qualunque forma o modo, con almeno un rientro pomeridiano della durata di n.3 ore; il compenso viene stabilito in € 15,00 giornaliero e sarà corrisposto a prestazione effettivamente svolta;

b. Prestazioni di lavoro particolarmente gravose:

una quota del fondo viene destinata a compensare l'esercizio delle seguenti attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte della categoria A e B ovvero:

le prestazioni di operatori ecologici e/o operai generici che svolgono attività presso il mercato coperto ed è pari 5 euro giornalieri e sarà corrisposta a prestazione effettivamente svolta.

3. I compensi per maggiore produttività individuale di cui alle lettere a) e b) vengono erogati agli aventi diritto mensilmente e nelle giornate lavorative verificate dall'Ufficio personale.

ART.23

Buono pasto

1. L'Amministrazione Comunale e le OO.SS. prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.

2. Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire ad un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione.

3. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o il cui turno di lavoro ordinario comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, o comunque per ragioni di servizio prestano la loro opera per oltre due ore il normale orario di lavoro, avranno diritto ad usufruire di idoneo servizio di ristorazione o buono pasto, ai sensi dell'art. 45 - comma 2 - del CCNL 14/09/2000.

4. L'Amministrazione erogherà per ogni pasto un ticket del valore di € 7.00 (esentasse);

5. Il valore del ticket verrà aggiornato annualmente, secondo il valore dell'indice ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

6. Ai sensi del comma 2 dell'art. 45 del CCNL del 14/09/2000, possono usufruire della Mensa o Buoni Pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

7. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

8. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Si precisa che tali oneri sono finanziati extra fondo di cui all'art.31 del CCNL 22.1.04, con apposite risorse da prevedere in bilancio comunale.

ART. 24

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

fermo restando il rispetto dei passaggi intermedi

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL del 9.5.2006;

3) in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e gli saranno estesi gli stessi benefici a parità di condizioni contrattuali, giuridiche ed economiche dell'Ente di destinazione;

5) in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono indicati al successivo punto

le parti, in attuazione dei criteri di cui ai commi precedenti, stabiliscono di tener per valide le norme di cui alla delibera di Giunta Comunale n.110 del 26.02.2003 con le deroghe e le modificazioni che di diritto si inseriscono nel Regolamento citato stabilendo l'obbligo per l'Amministrazione di procedere all'attuazione delle P.E.O. alle date seguenti:

1° novembre 2008 nel rispetto dell'art.5 comma 3 del citato Regolamento (cioè con almeno due anni di stazionamento della posizione economica).

Le parti, altresì, si danno atto che è derogato l'art.5 comma 4 del Regolamento in argomento circa la fissazione al 50% dei beneficiari della selezione P.E.O. Pertanto le selezioni avverranno, come sopra definito, sino ad assorbimento totale delle risorse finanziarie che il presente CCDI stabilisce in €2.651,00.

La procedura di selezione delle P.E.O. di cui sopra vedrà delle graduatorie di merito definite come stabilite dal Regolamento approvato con deliberazione della G.C. n.110 del 26.02.2003.

Le parti concordano che la prossima selezione P.E.O. deve essere definita alla data del 1° novembre 2009.

Le parti si danno atto che si dovranno obbligatoriamente rincontrare per valutare nel merito di ulteriori sviluppi normativi ed economici che eventualmente in materia di P.E.O. stabilirà il contratto collettivo nazionale in discussione.

ART. 25

Produttività collettiva ed individuale

1. Per l'attuazione della produttività collettiva ed individuale le parti concordano di fare proprio il contenuto del Regolamento per gli Incentivi della Produttività e per il miglioramento dei Servizi adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n.160 del 26.3.2003 e stabiliscono di apportare le seguenti integrazioni:

Campo di Applicazione:

Le risorse finanziarie di cui all'art.15 del CCNL 01.04.1999, finalizzate alle politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività, sono destinate a tutti i settori di attività dell'Ente e coinvolgono obbligatoriamente tutti i lavoratori, collocati in ciascun Settore, a prescindere dalle loro categorie e profili professionali posseduti, fermo restando la non partecipazione a tali progetti del personale titolare di Posizione Organizzativa.

Responsabili dell'utilizzazione delle risorse finanziarie, di cui al comma precedente, sono i Dirigenti affidatari di P.E.G., salvo surroghe concordate con la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale.

L'utilizzo delle risorse innanzi richiamate è sottoposto a verifica del Collegio dei Revisori dei Conti, come previsto dalla normativa vigente.

Riparto risorse finanziarie:

Le risorse finanziarie, che mediante la contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono assegnate all'attuazione delle clausole dell'art.17, comma 2 lett.a) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. sono così ripartite:

- a) 50% dell'importo totale a disposizione per la produttività collettiva
- b) 50% dell'importo totale a disposizione per la produttività individuale

Tanto per la Produttività di gruppo, quanto per la produttività individuale, la valutazione è di competenza del Dirigente e/o del Responsabile di Settore ai quali sono stati assegnati i rispettivi dipendenti.

Le risorse finanziarie di cui ai commi precedenti, debbono essere ulteriormente ripartite tra i diversi settori organizzativi del Comune, in relazione alle posizioni giuridiche dei dipendenti assegnati ed in relazione ai parametri dei beneficiari di seguito riportati:

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

| CATEGORIA | PARAMETRO |
|------------------|------------------|
| D3 | 300 |
| D | 260 |
| C | 200 |
| B3 | 180 |
| B | 150 |
| A | 100 |

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

| CATEGORIA | INCENTIVI SEMESTRALI |
|------------------|-----------------------------|
| D3 | 300 |
| D | 220 |
| C | 180 |
| B3 | 155 |
| B | 130 |
| A | 100 |

ART. 26

Principi per il conferimento delle Posizioni Organizzative

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.03.1999, le parti stabiliscono che i criteri per il conferimento delle posizioni organizzative e relative graduazioni delle funzioni ed il connesso trattamento economico della retribuzione di posizione e di risultato per il conferimento degli incarichi relativi, saranno definiti in sede di concertazione, nel rispetto delle disposizioni degli art. 8 del CCNL del 01/04/99 ed art. 16 del CCNL del 31/03/99.
2. Il procedimento di concertazione avverrà entro 15 giorni dalla definizione del CCDI.

ART. 27

Valorizzazione delle alte professionalità.

1. Le parti concordano di effettuare un monitoraggio concertativo per evidenziare eventuali dipendenti aventi le caratteristiche specifiche sancite dall'art.10 del CCNL 22.01.2004.
2. Si conviene altresì che gli incarichi di alta professionalità servono, in primo luogo, a valorizzare competenze particolarmente elevate. Tali competenze sono quelle correlate al possesso di lauree specialistiche con contestuale abilitazione e/o iscrizione ad Albi Professionali.
3. Gli incarichi e le valutazioni sono stabiliti secondo i criteri per le aree di posizione.

ART. 28

Mobilità interna del personale

L'Ente informa preventivamente la RSU e le OO.SS. dell'intenzione di procedere ad una diversa distribuzione ed utilizzazione del personale dipendente con processi di mobilità interna; i criteri generali per la mobilità interna del personale sono oggetto di concertazione.

ART. 29

Politiche del personale e valorizzazione del personale a tempo indeterminato

1. L'Amministrazione si impegna a valorizzare la professionalità del personale a tempo

indeterminato dipendente dal Comune, al fine di garantirne lo sviluppo professionale mediante procedure selettive volte alla realizzazione della progressione verticale di carriera.

2. Pertanto, annualmente, prima che venga definito il piano occupazionale annuale e triennale, le parti si incontrano per stabilire il numero dei posti da assegnare alle progressioni verticali nel rispetto dei vincoli dell'art. 97 della Costituzione e di quanto deciso dalla Corte Costituzionale con sentenze nn. 1 del 1996 e 1999.

3. Le norme di cui sopra applicano le clausole di cui all'art. 4 del CCNL 31.03.99, anche per le finalità di cui all'art. 52 – comma 1 – primo periodo del Decreto Lgs.30.03.01 n. 165 e s.m.i.

TITOLO V

POLITICHE DELL 'ORARIO DI LAVORO

ART. 30

Criteri per le politiche di orario del lavoro

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale fatte salve le esigenze di ufficio, devono essere opportunamente valutate, da parte dei dirigenti e/o responsabili dei servizi, particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare considerando le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.
4. E' concordato l'utilizzo dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro in entrata dalle ore 8,00 alle ore 8,30, ed in uscita dalle ore 14,00 alle 14,30.
5. L'Amministrazione nell'ambito della propria discrezionalità può consentire una flessibilità più ampia di orario su specifiche richieste dettate da motivazioni di salute certificate.

ART. 31

Riduzione orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi dell'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali a parità di salario, e comunque nel rispetto della contrattazione nazionale e delle leggi di settore a decorrere dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

ART. 32

Gestione del lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e di copertura del tempo di lavoro.
2. Il limite massimo di 180 ore individuato dall'art. 14 c. 4 del CCNL 1.4.1999 può essere incrementato sino ad un massimo di ore 50 per il personale che opera in supporto degli Organi Istituzionali, per esigenze eccezionali e debitamente motivate.
3. Tutte le spese riguardante il personale dipendente (vigili urbani, ufficio cultura, sport, ecc, ed operai) inerenti le iniziative finalizzate allo svolgimento di particolari attività ricreative, culturali, sportive e patronali, non fronteggiabili con gli ordinari istituti contrattuali, dovranno rientrare nella erogazione prevista nell'art. 14 – 2 comma – del CCNL 01.04.99.

ART. 33
Banca delle ore

1. La banca delle ore è costituita da un conto individuale annuo per ciascun lavoratore.
2. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione, attraverso riposi e/o richieste di permessi ore, in base alle esigenze del dipendente compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative.
3. La banca delle ore viene regolamentata dall'art. 38 bis del CCNL firmato il 14.9.2000
 - 4) Le parti concordano di monitorare trimestralmente l'andamento della Banca delle ore e l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzo.
 - 5) Potranno essere utilizzate quale anticipo dell'orario di servizio (max 15 minuti) o protrazione dello stesso nel limite massimo di n. 90 ore annue

ART. 34
Ferie

Ai fini dell'istituto delle ferie, le parti convengono che si applicano integralmente le clausole dell'art. 18 del CCNL 06.07.95 come integrate dall'art. 10 del CCNL 05.10.2001.

ART. 35
Permessi brevi

Ai fini dei permessi brevi, le parti convengono che si applicano integralmente le clausole dell'art. 20 del CCNL 06.07.95.

ART. 36
Visite mediche, terapie, esami clinici

Il dipendente che, per i particolari orari previsti dalle strutture sanitarie, sia costretto ad assentarsi dal lavoro per sottoporsi a visite mediche, terapie o esami clinici, potrà godere, per le ore necessarie, di appositi permessi retribuiti a condizione che produca idonea ed adeguata documentazione, previa autorizzazione del Dirigente competente.

ART. 37
Riposo compensativo

Ai dipendenti che non usufruiscono del riposo festivo settimanale o che prestino la loro attività in un giorno festivo infrasettimanale o in un giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, si applicano gli istituti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

ART. 38
Diritto allo studio

Al fine di garantire il completamento dei corsi di studio ed incentivare lo sviluppo culturale e professionale dei dipendenti, oltre all'integrale applicazione di quanto previsto dall'art. 15 CCNL 14.9.2000, nel caso in cui le richieste superino le disponibilità previste dalla normativa vigente, le parti si incontreranno per definire eventuali criteri di priorità e il numero delle ore da attribuire ad ogni singola domanda.

TITOLO VI

ASSICURAZIONE

ART. 39

Copertura assicurativa

Ai fini della copertura assicurativa le parti convengono che si applicano integralmente le clausole di cui all'art. 43 del CCNL 14.09.2000.

ART. 39 bis

Aspettativa

Le parti concordano che l'Amministrazione possa provvedere con norma regolamentare ad una disciplina ampia dell'aspettativa dei dipendenti stabilendo le motivazioni utili e i termini della stessa tenuto conto che la materia è delegificata e non più contemplata dal DPR n.3 del 1957.

TITOLO VII

FORMAZIONE DEL PERSONALE

ART. 40

Sviluppo delle attività formative (art. 23, comma 2, CCNL 01/04/1999)

1. Ai fini dello sviluppo delle attività formative, le parti convengono che si applicano integralmente le clausole di cui all'art. 23 del CCNL 01.04.99.
2. Ai fini del computo dell'1% della spesa complessiva del personale relativa al monte salari dell'anno 2007 ammontante ad €7.619.069,00 è fissata la somma di €. 76.190,69 per la realizzazione degli obiettivi della formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale del personale a tempo indeterminato.
3. Le parti precisano che tale somma è ad esclusivo carico del bilancio dell'Ente.
4. Le parti si impegnano, in sede di concertazione, di valutare i piani ed i programmi per la realizzazione dei corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale del personale a tempo indeterminato.

TITOLO VIII

AREA DELLA POLIZIA LOCALE

Art.41

Disposizioni particolari della Polizia Locale

1. La polizia locale resta valorizzata dalla Legge 07.03.86 n. 65 e trova ulteriore valorizzazione e specificazione nella L. R. del Lazio 13.01.2005, n. 1 e troverà altresì sistematizzazione particolare, nel rispetto della riforma costituzionale, nell'apposito Regolamento di Polizia Locale, che l'Ente autonomamente determinerà anche nel rispetto delle previsioni organizzative della dotazione organica stabilite dalla deliberazione di Giunta comunale n. 345 del 25.06.03.
2. Per quanto attiene le particolari prestazioni di lavoro e di servizio degli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, urbana e rurale, le parti prendono atto e si impegnano a fare attuare in dettaglio tutte le norme previste dai vigenti CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali per i dipendenti del corpo di che trattasi.
3. L'Amministrazione si impegna, altresì, a ridefinire alla luce della legislazione vigente anche i regolamenti di polizia rurale e di quello inerente alla Protezione Civile.

TITOLO IX

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 42

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti concordano di verificare gli accordi in atto ovvero di regolamentare entro 3 mesi dalla stipula del presente CCDI, la disciplina e le misure da adottare per garantire la tutela della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro, la fornitura del vestiario adeguato e della tutela dell'igiene personale dei dipendenti fatti salvi gli obblighi derivanti dall'applicazione del D.lgs. 626/1994; in particolare concordano di dare piena attuazione alla succitato Decreto (esempio visite oculistiche periodiche per coloro che utilizzano i videoterminali).

ART. 43

Rappresentanti per la sicurezza

- 1) La R.S.U. indica, previa procedura democratica, il rappresentante per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del Decreto Legislativo n. 626/94.
- 2) E' compito dell'Amministrazione garantire corsi specifici di aggiornamento e qualificazione in materia di sicurezza sul lavoro per i rappresentanti della sicurezza indicati dalla R.S.U.
- 3) I lavoratori che assumono l'incarico della sicurezza maturano gli stessi diritti sindacali ai fini dei congedi e permessi analogamente ai rappresentanti delle R.S.U.
- 4) l'Amministrazione prende atto della richiesta sindacale di ampliare il numero dei rappresentanti della sicurezza sui luoghi di lavoro ai fini della formazione.
- 5) La R.S.U. è il soggetto titolato a ricevere tutte le comunicazioni, indicazioni e proposte dei rappresentanti della sicurezza sui luoghi di lavoro.

ART. 44

Patrocinio legale

Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità civile o penale è difeso a carico dell'Ente, salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza passata in giudicato, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

ART. 45

Copertura assicurativa

Per i dipendenti comunali autorizzati dai dirigenti di servizio a servirsi del proprio mezzo di trasporto in occasione di missioni, o per adempimenti di servizio, ivi compresa la partecipazione alle riunioni della delegazione per la contrattazione decentrata aziendale, si concorda:

1. che l'ente stipuli apposita polizza assicurativa specifica (ove non prevista nella copertura assicurativa generale dei dipendenti dell'ente);
2. che si riconoscano i rimborsi chilometrici, anche per usi continuativi al di sopra dei 10 km, autorizzati, su apposita modulistica dell'Ente, dai rispettivi Dirigenti, ed i predetti rimborsi dovranno essere posti a carico dei PEG settoriali.

TITOLO X DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 46

Innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi

(art. 4, c. 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. Le parti concordano che, in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità, nel cui interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale avviando, inoltre, la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del D.L.vo 165/2001. La parte sindacale sarà convocata dall'amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione, stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.
2. La procedura di cui al comma 1 sarà osservata anche nel caso di istituzione di nuovi servizi.

TITOLO XI

TEMPI PROCEDURE E VERIFICHE E NORME FINALI

Art. 47

Tempi e procedure del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. E' prevista un'unica sessione negoziale del CCDI e possono essere rinegoziate periodicamente le materie che, per la loro natura, richiedono tempi diversi per l'esame e la disciplina (es. la destinazione delle risorse del salario accessorio).
2. Il presente contratto, a seguito della stipulazione, crea vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione. Il presente CCDI non può essere in contrasto con le clausole del CCNL e non può comportare oneri superiori a quelli previsti dal CCNL.
3. Entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma, l'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato. Successivamente alla firma dell' "ipotesi di accordo" da parte della delegazioni trattante, l'Ufficio competente predispone una relazione tecnico-finanziaria che illustra tutte le causali di spesa del contratto, con la specificazione degli oneri finanziari e dei mezzi di copertura.
4. L' "ipotesi di accordo", corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata, entro 5 giorni dalla firma, al Collegio dei revisori, ovvero, se non previsto, al servizio di controllo interno o nucleo di valutazione, ai fini dell' esercizio del controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio (con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale) e con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999. Il controllo non può riguardare il merito delle scelte contrattuali.
5. Trascorsi 15 giorni dalla ricezione, da parte di uno degli organismi sopra citati, dell' ipotesi di accordo senza che siano stati mossi rilievi ovvero qualora prima della scadenza del termine uno degli organismi suddetti si sia espresso positivamente, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato, che acquista così immediata efficacia.
6. Nel caso uno degli organismi sopra indicati si esprima negativamente - per oneri superiori a quelli consentiti - le parti dovranno rinegoziare l'ipotesi di accordo per eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
7. Copia del presente CC.D.I. dovrà essere trasmesso all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, con allegata una relazione con l'illustrazione delle modalità di copertura dei costi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 48

Interpretazione autentica del CCDI

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. precedente, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del CCDI medesimo.

Art. 49 **Verifiche**

1. Trascorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale, da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.
2. La delegazione trattante si incontra altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.

ART.50 **Norma transitoria**

La parti si danno atto che i benefici di cui agli artt. **13** “*Indennità art.17 co.2 lett. e) – Sportello (maggiore onerosità)*” – **14** “*Indennità per responsabilità accesso a particolari sistemi telematici*” – **15** “*Indennità di rischio*” – **16** “*Indennità maneggio valori*” – **17** “*Indennità di reperibilità*” – **17 bis** “*Turnazione*” – **19** “*Indennità per specifiche responsabilità*” – **21** “*Maggiore produttività individuale per disagio lavoro festivo*” – **22** “*Maggiore produttività individuale per attività svolte con particolare articolazione dei tempi di lavoro*” – **23** “*Buono pasto*” della proposta del CCDI abbiano erogazione mensile.

Art. 51 **Norme finali**

Le parti si impegnano al rispetto integrale del codice di comportamento dei dipendenti delle P.A. allegato al CCNL 2002-2005.

Tutte le norme, che in precedenza regolavano le stesse materie disciplinate dal presente contratto decentrato integrativo, si intendono abrogate anche in forma implicita.

E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservare e fare osservare il presente contratto decentrato integrativo, quale atto a contenuto obbligatorio ed inderogabile.

Il presente CCDI conserva l'efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.