



COMUNE DI S.ANGELO DI BROLO
Provincia di Messina

CAP. 98060
CF. 00108980830

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

L'anno 2013, il giorno 18, del mese di aprile, alle ore 17,30 e seguenti nei locali del Comune di Sant'angelo di Brolo si è riunita, giusta convocazione agli atti, la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale.

Sono presenti i sigg.

Dott.ssa Nina Spiccia, Presidente di parte pubblica;

Dott.ssa Maria Grazia Giangarrà, Componente parte pubblica;

Geom.Ceraolo Carmelo, Componente parte pubblica;

Geom. Tindaro Pino Scaffidi, Componente di parte pubblica;

Sig. Francesco Costanzo, Rappresentante UIL territoriale

Sig.ra Alfonsa Franchina Rappresentante CISL territoriale

Sig.ra Giuseppina Laguidara, RSU;

Geom. Basilio Leone, RUS,

Sig. Roberto Passalacqua, RSU;

Sig.Michele Casella, RSU;

La parte pubblica rappresenta la necessità di rivedere ed aggiornare la contrattazione decentrata anno 2011 ed anno 2012 in quanto il Revisore dei conti, con nota protocollo n. 2789 del 14/03/2003, che si allega, ha sollevato alle ipotesi di contrattazione già discusse eccezioni ed ha suggerito di rimodulare i fondi tenendo conto che la riduzione del 3% dello straordinario ha un carattere una tantum e pertanto deve essere calcolato sullo straordinario relativo all'anno 1999, senza operare incrementi annui, ma deve essere ripetuto anno per anno il fondo anno 2011 quindi viene rideterminato in Euro 141.742,83 ed anno **2012 in Euro 143.572,50.**

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica premette che le somme di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1-4-99 (incremento del 1,2% del monte salari 1997) iscritte nelle risorse variabili rimangono ad incrementare il FES anche allo scopo di consentire la corresponsione del salario accessorio al personale con contratto a tempo determinato ove spettante.

Si passa pertanto in conformità al parere del Revisore dei Conti alla trattazione dei punti iscritti all'o.d.g.:

1° " Approvazione contratto decentrato 2011-2013"

Dopo ampia trattazione ed esaustivo dibattito si concorda con la proposta in atti che debitamente siglata dagli intervenuti si allega al presente verbale.

2° contrattazione decentrata 2011

Esaminata l'Ipotesi in atti la stessa si rileva conforme alla parte normativa e all'organizzazione del lavoro nell'Ente . Le parti danno atto che la stessa viene corretta nei calcoli per meri errori di conteggio rilevati rispetto a quella già sottoposta all'esame del revisore .

3° contrattazione decentrata 2012

Esaminata l'Ipotesi in atti la stessa si rileva conforme alla parte normativa e all'organizzazione del lavoro nell'Ente . Le parti danno atto che la stessa viene corretta nei calcoli per meri errori di conteggio rilevati rispetto a quella già sottoposta all'esame del revisore .

Le parti concordano che eventuali residui degli stanziamenti attribuiti ai singoli istituti contrattuali a seguito delle liquidazioni confluiscano sul fondo destinato alla performance.

Il Presidente di parte pubblica produce la nota prot. 4220 in data odierna del Responsabile del II Staff relativa alle funzioni ed ai servizi espletati negli anni 2011/2012.

La parte sindacale ritiene che tali elementi vadano valutati unitamente alle risultanze relative alle funzioni ed ai servizi espletati da tutto il personale, ai fini della valutazione della performance individuale .

La parte pubblica dà atto che l'Istat per lo svolgimento delle operazioni del censimento della popolazione e degli edifici ha erogato in favore di questo comune la somma di euro 19.304,48 comprensiva di oneri per la retribuzione del personale addetto all'ufficio comunale ed al personale con funzioni di rilevatore .

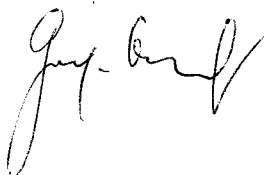
La parte pubblica in merito allo schema di regolamento per disciplina del fondo interno per progettazioni o atti di pianificazione - fondo per la progettazione di opere e lavori pubblici concertato in data 11 gennaio 2013 rappresenta l'esigenza dell'Amministrazione di non creare disparità con il personale che opera nelle altre strutture e di modificare le fasce e le relative aliquote già previste all'art 10.

Le OO.SS. rilevano che l'argomento non è all'o.del g. e che trattasi di materia soggetta a concertazione , comunque si esprimono favorevolmente per un armonizzazione degli istituti della performance con quanto in esame rimanendo in attesa di proposta in merito.

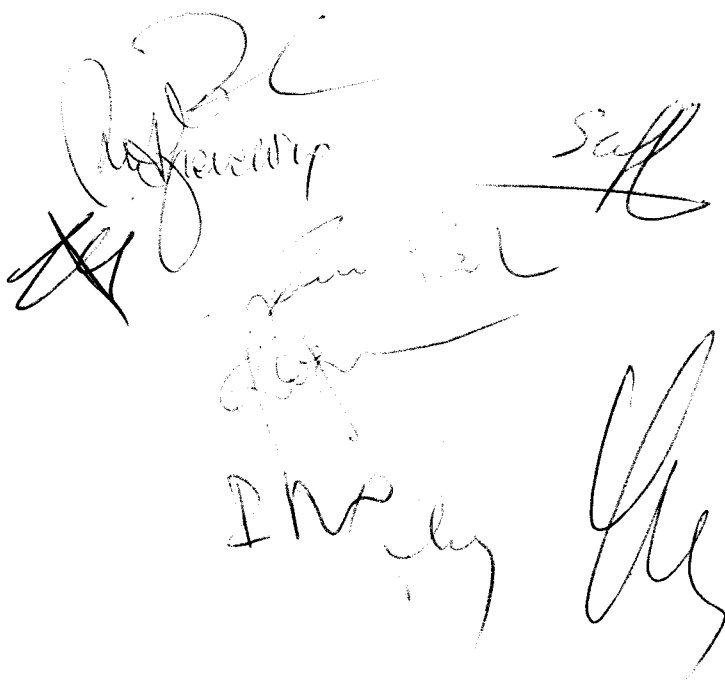
La parte sindacale chiede che si proceda con speditezza alla definizione degli iter per la sottoscrizione definitiva degli accordi definiti in data odierna al fine di procedere con tempestività alle relative liquidazioni.

Le parti concordano di definire la contrattazione anno 2013 entro il mese di maggio.

La Parte Pubblica



La Parte Sindacale





Comune di Sant'Angelo di Brolo
Provincia di Messina

CONTRATTO DECENTRATO

2011-2013

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

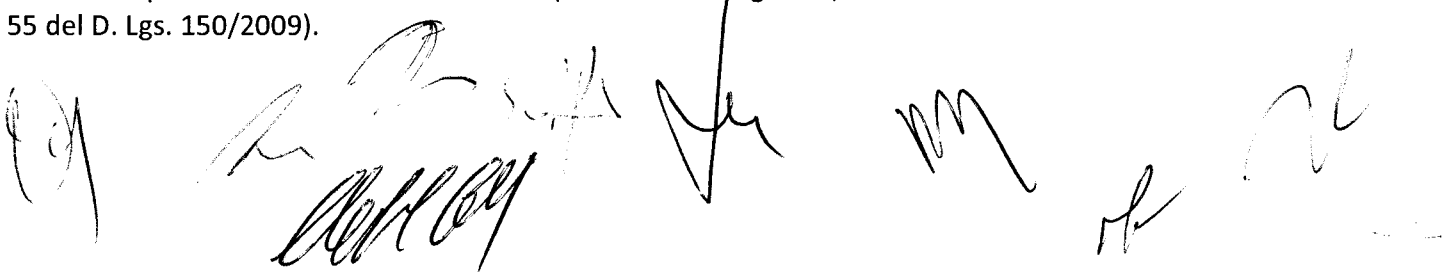
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

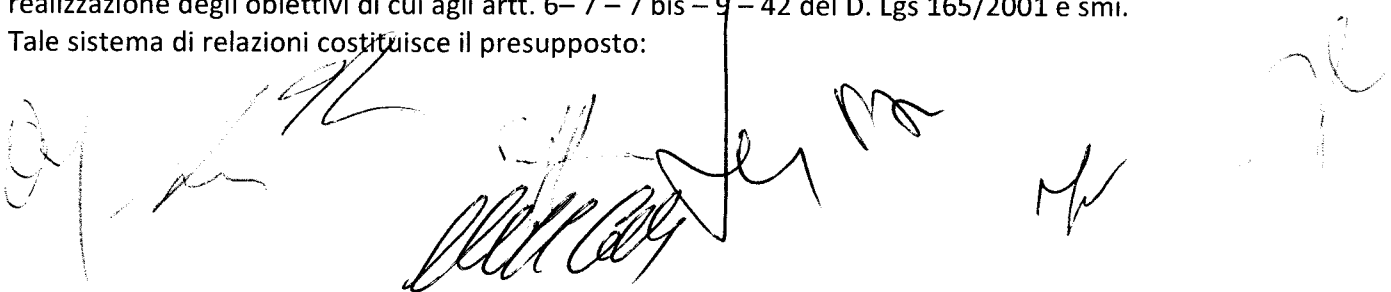
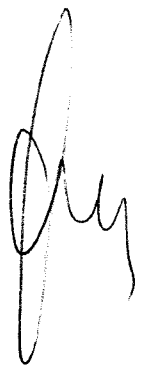


ART. 2 - VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDI si applica al personale dipendente dell'Ente con qualunque rapporto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto ha validità per gli anni 2011-2012-2013-~~2014~~, salvo quanto diversamente pattuito. Esso, qualora non sia data formale disdetta da una delle parti, da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale
3. In caso di ^{disdetta} ~~disdetta~~, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite da successivo contratto collettivo.
4. Vengono definite, con apposito accordo annuale, le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL. Quantificato l'importo del fondo, annualmente le parti si incontrano per verificare il permanere delle condizioni per la distribuzione delle risorse di cui all'art. 17, del CCNL. In assenza, fino a quando non saranno apportate modifiche e/o lo stesso non sia stato eventualmente disdettato da una delle parti, il CCDI continua a trovare applicazione in regime di prorogatio.
5. La parte Pubblica e la parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

ART. 3 - SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE 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 di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, informazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.lgs 150/2009 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, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - b) annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;
 - c) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alla RSU aziendale i messaggi e documentazione.
3. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6- 7 - 7 bis - 9 - 42 del D. Lgs 165/2001 e smi.
Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:



- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

4. Le Parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D. Lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b. consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
- c. concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla ricerca delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
- d. contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.

5. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

6. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

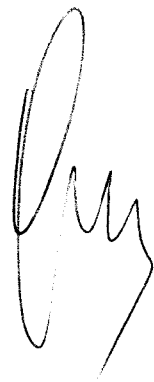


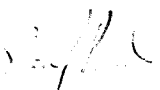
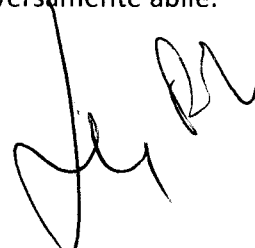



7. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.

ART. 4 - PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

3. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
- II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III. Promozione delle pari opportunità;
- IV. Qualità dei servizi erogati;
- V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

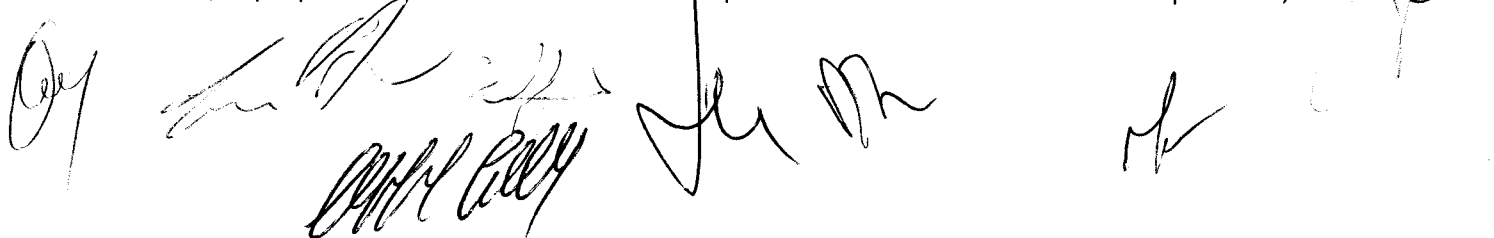
ART. 5 NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

4. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

<i>Servizi o uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale (un piantone più due vigili di turno di cui un graduato) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'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 5° 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 i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
5. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

ART. 6 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

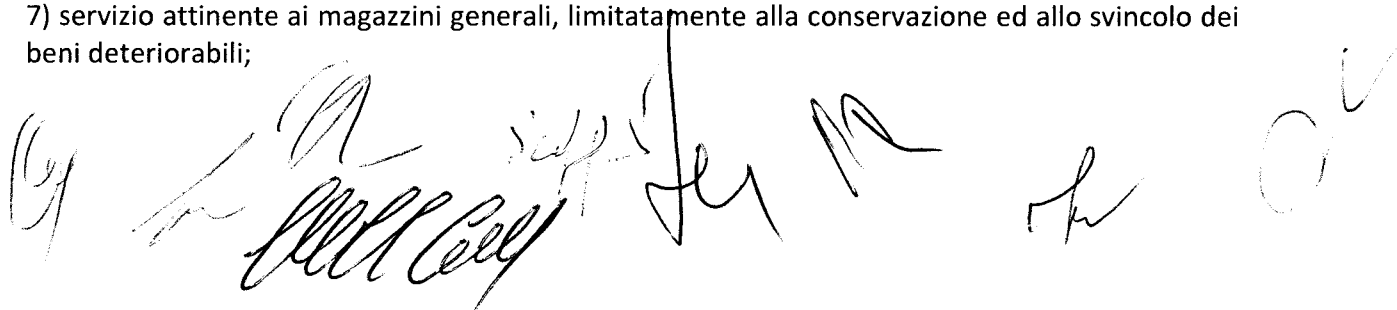
1. Servizi interessati

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi :

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni :

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
- 6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macelleria, nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- 7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;

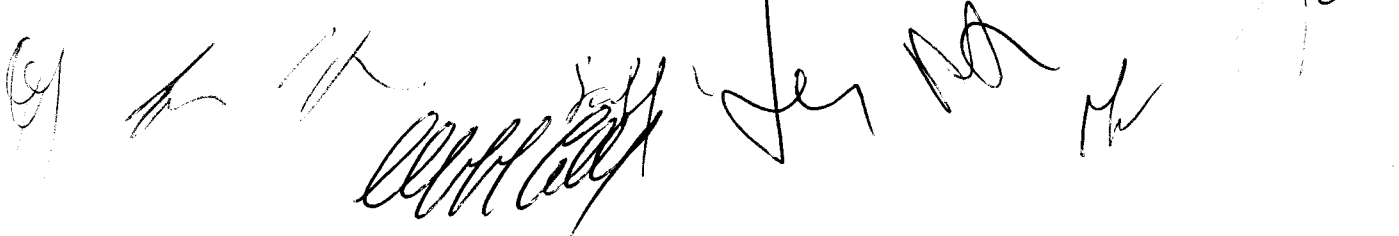


- 8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 10) fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
- 11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
- 12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
- a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c. attività di pronto intervento;
 - d. attività della centrale operativa;
 - e. vigilanza casa municipale;
 - f. assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve;
- 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
- 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, co e distribuzione del vitto;
- 18) servizi educativi e scolastici;
- 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti -i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
- 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
- deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATATIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
 - registrazione brevetti.

2) Disciplina particolare per il personale docente delle scuole materne e altre scuole gestite dagli enti locali:

in relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

- a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali



nonché degli esami di idoneità;

b) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);

c) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.

Gli scioperi anche se brevi non possono superare per le attività di insegnamento e quelle connesse al funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 8 giorni nelle scuole materne ed elementari, e di 12 giorni negli altri ordini e gradi di istruzione.

3) Disciplina particolare per il personale degli asili nido: in relazione allo specifico servizio degli asili nido, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

Gli scioperi proclamati per l'intera giornata, o/e brevi non possono comportare la chiusura degli asili nido per più di otto giorni l'anno.

Gli scioperi brevi che sono alternativi a quelli indetti per l'intera giornata, possono essere effettuati solo nella prima o nell'ultima ora di attività. Se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi sono effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano.

4) Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

Per i conflitti che riguardano l'Ente, il soggetto incaricato di svolgere le procedure di conciliazione è il Prefetto di Messina.

Lo stesso, entro 3 giorni lavorativi, decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione, provvede alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora il Prefetto non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito.

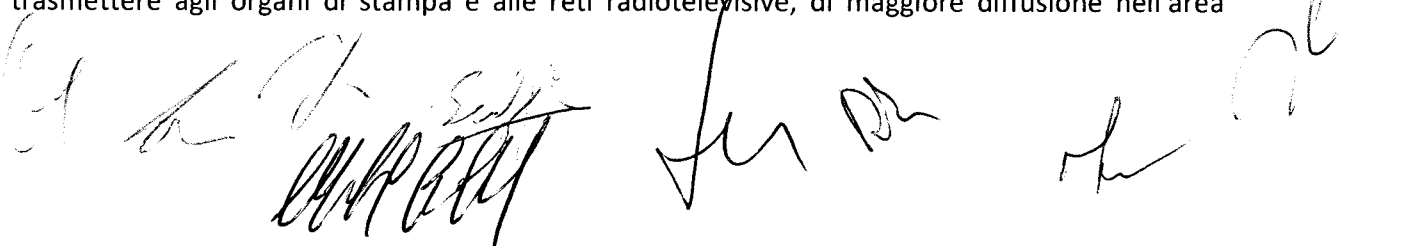
Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori delle OO.SS..

7) Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, di maggiore diffusione nell'area



interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione viene effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

8) Norma finale

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000, e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 della predetta legge n.146/1990.

- 1. Sono confermate le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale dei comparto Regioni-Autonomie Locali.
- 2. Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione anche nel caso di azioni di sciopero proclamate nell'ambito di vertenze concernenti la categoria dei segretari comunali e provinciali, quando agli stessi, sulla base delle vigenti disposizioni e secondo gli atti previsti dall'ordinamento degli enti, siano state conferite responsabilità gestionali.

ART. 7 DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

1) Modalità di svolgimento delle assemblee

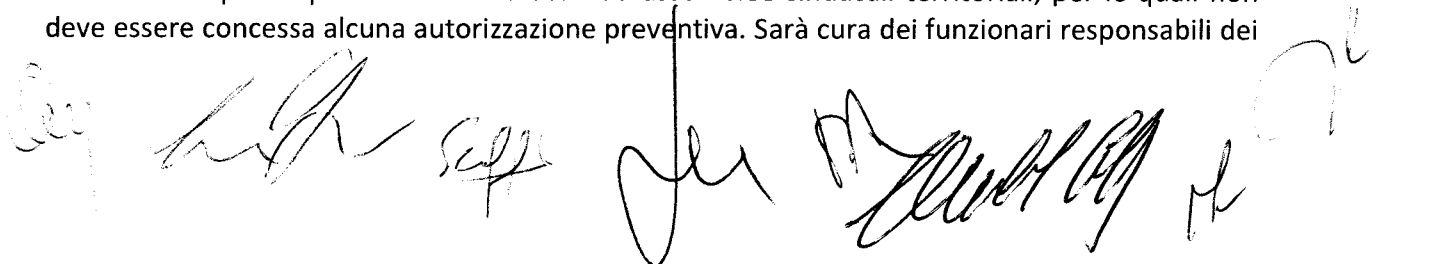
La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno all'ufficio gestione del personale, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi. Amministrazione fornirà, idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 (art. 56 CCNL 14.09.2000).

L'Amministrazione con identiche modalità con cui si svolgono le riunioni nei posti di lavoro, consentirà la partecipazione dei lavoratori ad assemblee sindacali territoriali, per le quali non deve essere concessa alcuna autorizzazione preventiva. Sarà cura dei funzionari responsabili dei



servizi verificare quanti intendono partecipare al solo fine di non compromettere l'erogazione dei servizi all'utenza.

2) Libertà sindacali

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, comunicheranno all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della Rsu che dovrà procedere per l'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

ART. 8 - DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

ART.9 RELAZIONI SINDACALI

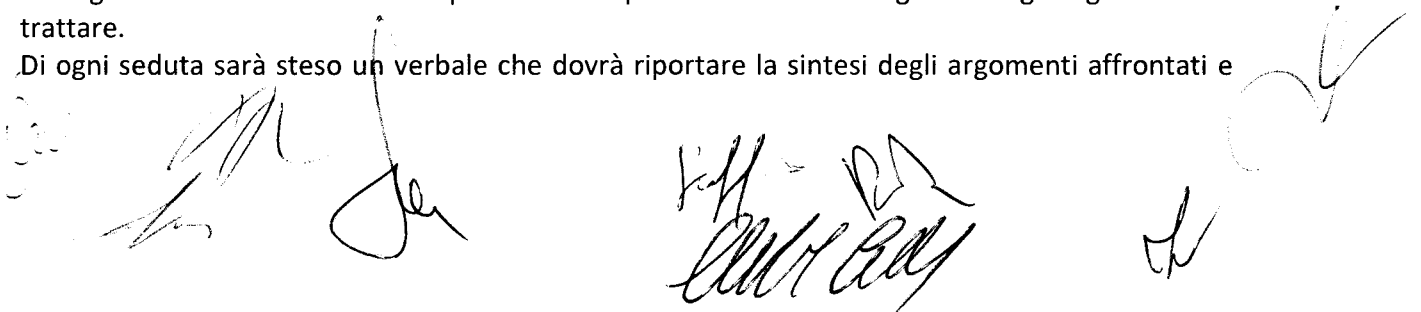
Con l'intento di perseguire, pur nella distinzione dei ruoli, l'obiettivo di incrementare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale, il C.C.D.I. disciplina tutte le materie concernenti il rapporto di lavoro, i sistemi e le modalità di gestione e valorizzazione delle risorse umane nell'ambito dei criteri generali riguardanti l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa), dall'art. 5 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa), dall'art. 7 (informazione) e dall'art. 8 (concertazione) del C.C.N.L., al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

E', in ogni caso, assicurata la contrattazione integrativa decentrata su tutte le materie attinenti il personale, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.

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

Di ogni seduta sarà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'R.H.' followed by a larger, more stylized signature. On the right, there is a large, flowing signature and another smaller one below it.

delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale sarà data lettura alla fine della riunione stessa. Contestualmente sarà sottoscritto dai componenti il tavolo negoziale.

Le ipotesi di accordo sottoscritte saranno recepite con atto della Giunta municipale, trascorsi 15 giorni dall'invio al collegio dei revisori e in assenza di osservazioni da parte di quest'ultimo organo.

Saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee, accessi alle reti informatiche.

Dopo la firma definitiva, l'Amministrazione si impegna a distribuire gratuitamente, a tutti i dipendenti, copia del presente accordo.

Le richieste di rilascio di atti avanzate dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL, saranno evase entro 7 giorni dalla domanda. A tal fine il soggetto individuato al rilascio degli atti è il responsabile dell'Ufficio personale.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- contrattazione decentrata integrativa:
- materie con obbligo di accordo;
- materie senza obbligo di accordo;
- concertazione;
- informazione;
- consultazione;
- procedure di conciliazione e interpretazione autentica.

9.1. Contrattazione decentrata integrativa

Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dal CCNL.

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

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale, verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

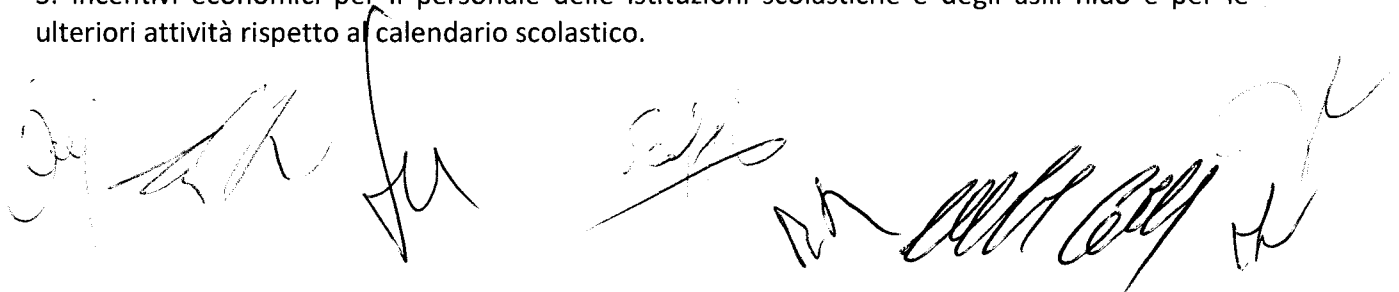
Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta.

9.2. Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, che sono determinati con cadenza annuale.
2. Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Incentivi economici per il personale delle istituzioni scolastiche e degli asili nido e per le ulteriori attività rispetto al calendario scolastico.



9.3. Criteri per la corresponsione dell'indennità di trasferimento che varia da 3 a 6 mensilità (art. 42 CCNL 1.4.99).

5. Criteri per incentivi e produttività dei messi notificatori.

6. Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:

- attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B, C;
- turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale;
- specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D, non titolare di posizioni organizzative;
- specifiche attività previste da particolari disposizioni legislative (condono edilizio, recupero contenzioso tributi locali, progettazione ufficio tecnico, messi).

7. Definizione di azioni positive a favore delle lavoratrici per le Pari opportunità e Comitati per il mobbing.

B. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

9. Modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.

10. Gestione mensa.

11. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria. j

12. Modalità di ripartizione delle risorse tra:

- progressione economica;
- retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle alte professionalità.

13. Attribuzione nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro, di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL, utilizzando esclusivamente risorse aggiuntive previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro;

14. Eventuale trattamento economico accessorio, compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito del telelavoro, secondo le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, nonché l'entità dei rimborsi spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nel caso di telelavoro a domicilio.

15. Individuazione di gravi e documentate situazioni familiari che determinano l'elevazione della percentuale massima del 25% per il rapporto di lavoro a tempo parziale.

16. Definizione di casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione di trattamenti economici accessori (programmi o progetti di produttività) per i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

17. Elevazione, per esigenze eccezionali del limite massimo individuale del lavoro straordinario.

18. Criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi e corresponsione quote di produttività per il personale in distacco sindacale.

19. Incentivi al personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e/o servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati;

20. Programmi delle attività formative;

Su tutte le materie sopraelencate le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

9.4. Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo

Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Linee di indirizzo e criteri per:

- il miglioramento dell'ambiente di lavoro;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Cip', followed by a large, stylized signature, then 'Sella', and finally a series of other initials and signatures, including one that looks like 'M. H. C. B. G.' and another that is very large and expressive.

- la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le facilitazioni per disabili;

2. Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni:

- organizzative;
- tecnologiche;
- della domanda di servizi.

Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Infatti decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una stabile e progressiva riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del fondo con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

9.5. Contrattazione Collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Per gli enti territorialmente contigui con un numero di dipendenti non superiore a 30 unità la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa sottoscritti da rappresentanti delle amministrazioni interessate e dalle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto.

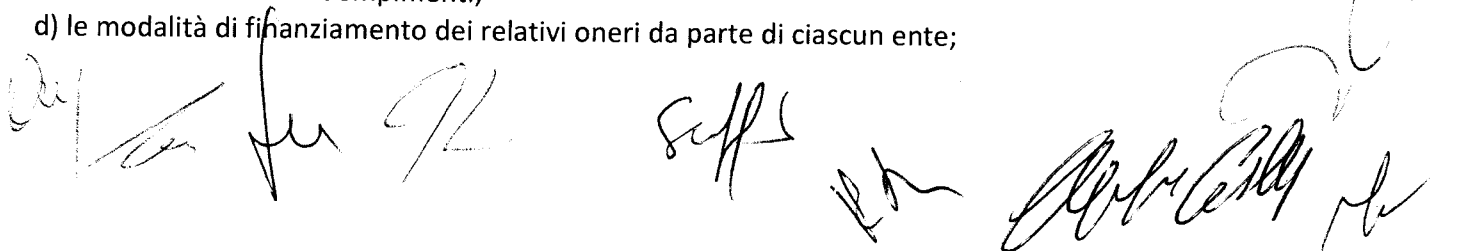
L'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti o da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione decentrata integrativa. L'iniziativa per l'attivazione della contrattazione territoriale deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle associazioni nazionali.

I protocolli devono precisare:

- a) composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) composizione della delegazione sindacale prevedendo la partecipazione delle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto nonché la rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) procedure di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, compreso il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale dei contratti integrativi decentrati;
- d) adattamenti necessari per consentire la corretta fruizione delle tutele e dei permessi sindacali delle rappresentanze sindacali.

I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) modalità di formulazione degli atti d'indirizzo;
- b) le materie tra quelle di competenze della contrattazione integrativa decentrata che intendano affidare alla sede territoriale con la specificazione degli aspetti di dettaglio che devono essere riservate alla contrattazione di ente con particolare riferimento agli istituti economici incentivanti;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto Istituzionalmente incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente;



e) iniziative formative di comune interesse.

9.6. Concertazione

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia entro il 10° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione o al 5° giorno in caso di urgenza.

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

La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

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

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

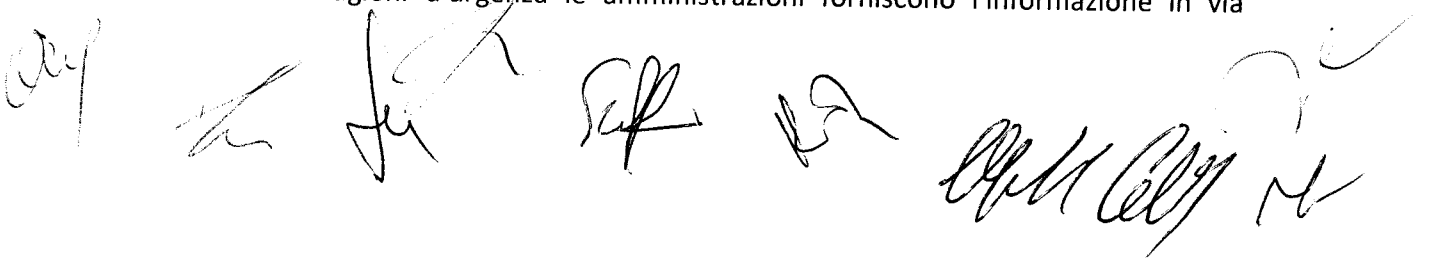
1. articolazione dell'orario di servizio;
2. modalità attuative dei calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido, e previsione di ulteriori attività rispetto a quelle definite dal calendario scolastico;
3. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
4. andamento dei processi occupazionali;
5. criteri generali per la mobilità interna;
6. criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;
 - valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa valutazione periodica;
 - metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale;
 - individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria;
 - individuazione dei nuovi profili;
 - attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
 - conferimento delle mansioni superiori.
7. procedimento e criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti nei contratti di formazione e lavoro;
8. individuazione del fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine.
9. verifica sulle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione al fondo di cui all'art. 15 CCNL 1.4.99, per incentivare la produttività dei messi notificatori.

9.7. Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO,SS. firmatarie del contratto e alle RSU. L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.
- sul numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via



successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 3 del DPR n. 70/1999, e dal CCNL quadro del 23/3/2000.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

rapporto di lavoro;

organizzazione degli uffici;

gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

a) linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;

c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sulle eventuali ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

9.8. Consultazione

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.lgs. 165/2001 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.lgs. 81/2008 e ss. mm.ii.

ART. 10- UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

1. Le Parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1 lett. b del D. Lgs 150/2009);

ART. 11 CRITERI PER LA CORRESPONSIONE ED UTILIZZO DEL FONDO



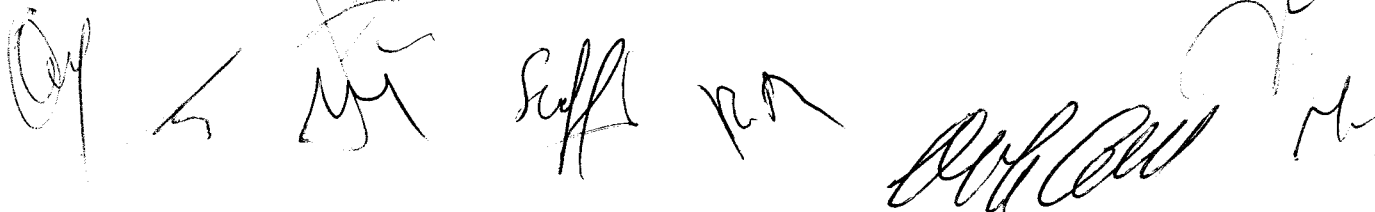
-Rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
2. Possono dare titolo alla corrispondente indennità le unità di personale che effettuano le seguenti prestazioni :
 - a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d) esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici, esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
3. 1. Alle figure predette vanno aggiunte:
 - a) addetti alla cucina;
 - b) addetti alle pulizie.
4. Per periodi di effettiva esposizione giornaliera si intende lo svolgimento dell'attività in modo prevalente.
5. L'indennità non può essere corrisposta per i periodi di assenza per i quali il lavoratore non ha diritto al salario accessorio.
6. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono costretti ad operare.
7. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa.
8. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, e per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

- Disagio

Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori, che non caratterizzi in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

- a) Articolazione dell'orario di lavoro non continuativo nel corso della giornata con spezzatura e pause tra l'inizio e la fine della giornata che comporta interruzione dell'attività.
- b) particolare articolazione dell'orario di lavoro: nel caso in cui rispetto al normale orario

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a stylized 'M', a signature that looks like 'Suff', and a large, bold signature that resembles 'P. P. P.'.

l'inizio avvenga con almeno due ore di anticipo e/o la fine si protragga oltre due ore rispetto al normale orario di lavoro.

c) Attività svolta in sedi collocate fuori dal perimetro urbano ovvero in luoghi diversi nella stessa giornata per i quali non è prevista l'indennità di rischio.

d) Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali per la quale non è prevista l'indennità di rischio;

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Comunale, che sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla RSU e alle OO. SS. La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

a. Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;

b. Differenziazione della misura dell'indennità in relazione al grado di disagio.

3. L'indennità per la casistica dei punti b), c) e d) è quantificata in € 1,50 per ogni giornata di lavoro, per la casistica del punto a), in considerazione del grave disagio che comporta la frammentazione dell'orario di lavoro, l'indennità di disagio è quantificata in € 1,50 per ogni ora di fermo imposto tra una prestazione e la successiva. Tale indennità sarà corrisposta solo per le effettive prestazioni rese e nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti, come il riconoscimento dell'indennità di turnazione.

Maneggio valori:

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa, in possesso della nomina di agente contabile formalmente attribuita, è corrisposta una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'importo da corrispondere, per i giorni di effettivo maneggio valori è così differenziato:

a) Per maneggio inferiore a 1.000 € annui non viene corrisposta alcuna indennità;

b) da 1000 € fino a 10.000 € annui, € 0,51 al giorno;

c) da 10.001 € a 30.000 € annui, 1 € al giorno;

d) da 30.000 € annui a 60.000 €, 1,20 € al giorno;

e) oltre 60.000 € annui, € 1,54 al giorno

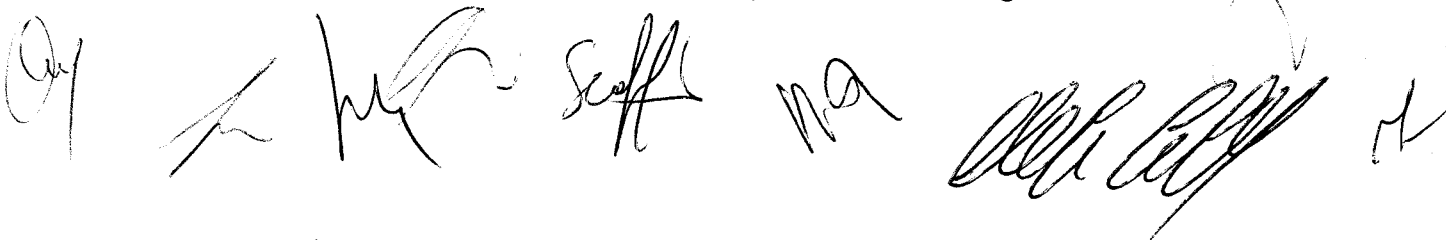
- Specifiche Responsabilità

Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:

✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.

✓ Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.



- ✓ Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- ✓ Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

Volte a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 7, del CCNL 9.5.2006 è fino a € 2.500,00 e compete solo nel caso in cui nei confronti dei dipendenti siano stati adottati atti certi da parte del Funzionario Responsabile di p.o., o per particolari posizioni autonome, anche quando il dipendente abbia poteri di firmare il provvedimento definitivo.

In tale casistica possono rientrare le posizioni di staff che non siano elevate a posizione organizzativa, le responsabilità di strutture di secondo livello collocate all'interno delle macrostrutture, il coordinamento di dipendenti o di gruppi di lavoro permanenti.

Il Funzionario responsabile dell'Area di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, per ogni addetto il permanere delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità.

Nel caso in cui vi sia una duplicazione, con l'assegnazione di più di una struttura di secondo livello allo stesso dipendente, l'indennità sarà incrementata del 20%.

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

-Specifiche Responsabilità' (art. 17, comma 2, lett.i):

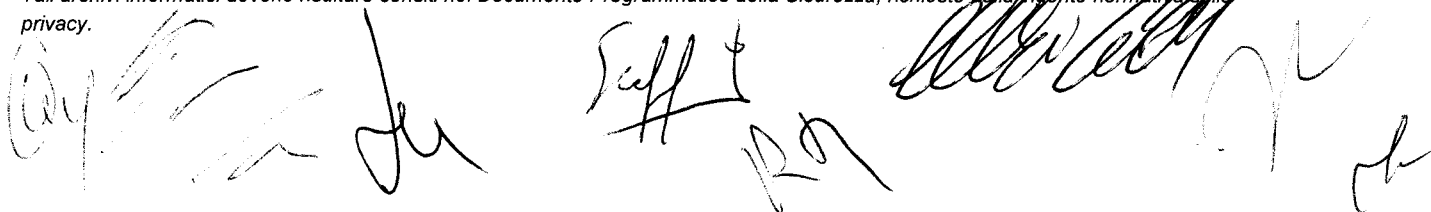
Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi** per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli **archivisti informatici**¹ nonché agli addetti agli **uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali**; compensare ancora le funzioni di **ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori**; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al **personale addetto ai servizi di protezione civile**. L'importo minimo viene fissato in **€ 150 e fino ad massimo di € 300** annui lordi. Per ogni altra specifica responsabilità, l'importo minimo viene incrementato di ulteriori € 50.

Tale indennità non può essere cumulata con quella di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), né può essere duplicata per funzioni diverse.

A tal fine vengono definiti i seguenti criteri:

- 1-Ufficiali di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, incaricati con atto formale.
- 2-Responsabile di tributi previsti per leggi, incaricati con atto formale.

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'Suffit' and 'R'. To the right, there is another large, complex signature. Further right, there are more initials, including 'ch'. The signatures are written over the bottom of the text area.

3-Responsabili archivi informatici, addetti URP, formatori professionali.

4-Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario;

5-Personale della protezione civile con specifiche responsabilità.

I compensi di cui ai punti da 1 a 5 non sono cumulabili tra loro.

- **Turno:** Nell'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22. E' considerato turno l'attività collegata ad un servizio con durata di almeno 10 ore giornaliere con rotazione dell'orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, distribuite nell'arco della settimana.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze di servizio straordinario ed eccezionale, non fanno perdere il diritto all'indennità di turno. La richiesta individuale di cambio turno fa perdere l'indennità.

- **Reperibilità:** l'indennità di reperibilità è riconosciuta solo se preventivamente istituita e calendarizzata, con le modalità e con gli importi previsti dal CCNL.

Si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.

- **maggiorazione per attività prestata in orario notturno, festivo e notturno-festivo:** Per la corresponsione delle indennità previste nel presente articolo, si rimanda al CCNL, Relativamente ai superiori istituti, il Funzionario responsabile dell'Area di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, per ogni addetto il permanere delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità di cui sopra.

ART. 12 - COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

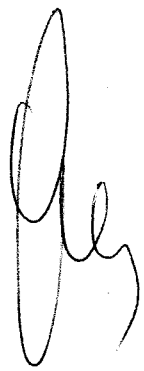
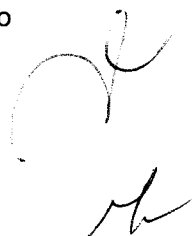
9. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

ART. 13 – INFORMAZIONE IN MERITO AL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è definito dalla Giunta Comunale in modo tale da renderlo accessibile agli stessi destinatari della valutazione e perciò stesso si prevede:

a. sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;

b. sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;



- c. il sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dalle somme assegnate al centro di responsabilità o servizio, e contenuti nel Piano della Performance;
- d. la Giunta definirà il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- e. il Nucleo di Valutazione, valida gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia;
- f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
- g. la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del NdV dovrà:
- essere preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività
 - a posteriori sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi.
- h. la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del NdV, coinciderà con la seconda valutazione di cui al punto precedente;
- i. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
- j. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- k. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

ART. 14 - PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE E COLLETTIVA CRITERI PER LA VALUTAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DEL PREMIO

1. La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti con una media complessiva di Ente **superiore al 60%** e se il raggiungimento medio degli obiettivi del singolo settore è **superiore al 60%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale dell'Ente sugli obiettivi del Piano Performance.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
3. Tutti i lavoratori del Comune, compreso il personale assunto a tempo determinato, con un minimo di mesi 6 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.



5. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla produttività, ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 CCNL 1.4.1999, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget procapite.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione il budget viene così suddiviso:
 - Valutazioni superiori al 95% - 100% del budget individuale
 - Valutazione tra il 70% e il 95/ - distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
 - Valutazione inferiore al 70% - nessuna distribuzione di produttività
9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nel Settore nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi è alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.

ART. 15 - LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti; in quest'ultimo caso la PO in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore in questo Comune.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. They are located below the main body of text, likely representing the approval or signing of the document by various representatives of the entity.

5. **Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.**

6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- a) Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- b) Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- c) Sorteggio.

7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica **chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.**

Confluiscono, nel fondo generale per la progressione economica orizzontale, le risorse economiche già godute, a tal fine, dai dipendenti collocati in pensione o cessati dal servizio. organizzazione del lavoro (art. 17, comma 2, lett.d)

ART. 16 ISTITUTI CONTRATTUALI FISSI E RICORRENTI

Gli istituti contrattuali quantificati dal CCNL e non suscettibili di modifica in sede di contrattazione decentrata, né di valutazione, verranno corrisposti nel mese di riferimento e comunque non oltre quello successivo. Tra queste figurano:

- 1. indennità di comparto;
- 2. indennità di turno;
- 3. maggiorazione oraria per lavoro festivo, notturno e festivo-notturno;
- 4. indennità di reperibilità;
- 5. indennità per il personale educativo e docente.

ART. 17 PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità.

Si individuano le seguenti azioni positive:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

L'ente si impegna ad adottare, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1.4.99, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.



ART. 18 COMITATO PER IL MOBBING

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

Si riportano, a titolo esemplificativo, talune situazioni individuate dall'INAIL che integrano gli estremi del mobbing:

- marginalizzazione dall'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti ed ingiustificati trasferimenti;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psicofisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

ART. 19 PROFILI PROFESSIONALI

Le parti ad integrazione delle declaratorie contenute nel CCNL 1998/2001, si incontreranno, a seguito di informazione preventiva contenente la proposta dell'Amministrazione, per concertare l'individuazione dei nuovi profili professionali all'interno dell'Ente. i

ART. 20 DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive previste dall'articolo 35, comma 1, lettera a del D.lgs. 165/2001). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione

L'attribuzione di mansioni superiori avviene nel rispetto delle norme legislative e contrattuali vigenti, in particolare l'art. 52 del D.L.vo 165/2001 e l'art. 8 del CCNL 14/09/2000.

Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure selettive per la copertura dei posti vacanti;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto



l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

Per obiettive esigenze di servizio e per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti. Al di fuori delle precedenti ipotesi è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

Le mansioni superiori sono attribuite con provvedimento del Funzionario responsabile titolare di posizione organizzativa.

Nel caso in cui il provvedimento riguardi funzionari l'attribuzione sarà effettuata dal Direttore Generale, se nominato, o, in assenza, dal Sindaco.

In caso di più dipendenti in possesso dei requisiti, le mansioni superiori possono essere attribuite solo a rotazione tra tutti i lavoratori.

Per l'attribuzione delle mansioni superiori, salvo esplicita rinuncia del dipendente, sarà favorita prioritariamente l'anzianità di servizio. A parità di anzianità sarà individuato il dipendente con maggiore età anagrafica.

ART. 21 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno, ~~ed è articolato come risulta dall'allegato~~

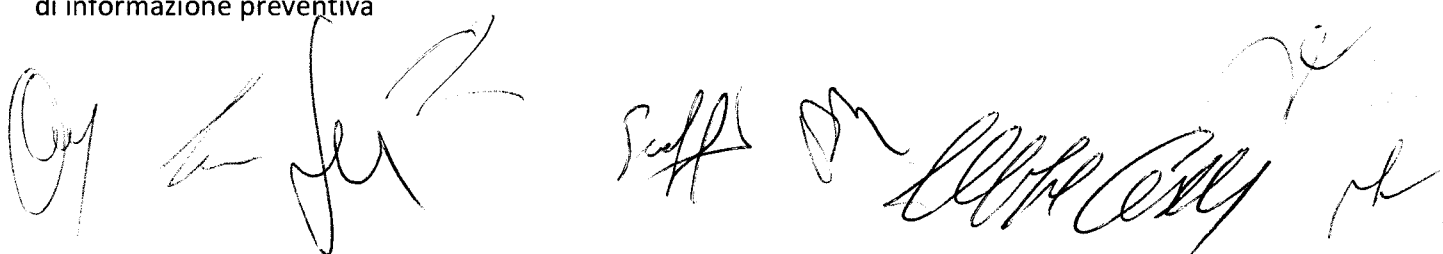
2..Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici (asili nido - operatori scolastici -vigili urbani - centralino) è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti (dalle 7.30-8.30 alle 13.30-14.30 e nei rientri pomeridiani dalle 14.30-15.30 alle 17.30-18.30), senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico. Tale flessibilità, che non concorre al raggiungimento di monte ore mensile o annuale per i brevi permessi, dovrà essere recuperata, di norma nella stessa giornata, in prosecuzione dell'orario di lavoro, o con le modalità per l'effettuazione dei recuperi.

Eventuali debiti o crediti orari vanno a consuntivo mensile e recuperati, di norma, entro il mese successivo.

Il personale che effettua servizio articolato in più turni o secondo programmazione plurisettimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali, in particolare per l'ampliamento dei servizi all'utenza, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali.

ART. 22 MOBILITA' INTERNA

Ove non esistente, l'Amministrazione adotterà, previa informazione preventiva ai soggetti sindacali, regolamento relativo ai criteri generali per la mobilità. Non dovrebbe essere oggetto di informazione preventiva

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the left, a series of initials in the center, and a large signature on the right.

Art. 23 MENSA

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano a completamento del debito orario, o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto ad usufruire del servizio mensa o di idoneo servizio sostitutivo di ristorazione tramite l'erogazione di buoni pasto.

Il servizio di mensa o servizio sostitutivo compete oltre che nei giorni di rientro, anche al personale che effettua recupero o lavoro straordinario.

Il diritto al servizio è subordinato all'effettuazione della pausa, che va da un minimo di 30 minuti, ad un massimo di 2 ore. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a 8 ore.

Eventuali permessi orari che danno diritto al salario accessorio, concorrono al raggiungimento del minimo orario.

L'Amministrazione erogherà, per ogni buono pasto un ticket il cui costo graverà per due terzi a carico del bilancio dell'Ente, per un terzo a carico del dipendente.

ART.24 FERIE

Al fine di garantire la puntualità dei servizi offerti al cittadino e per conciliare gli stessi con le legittime esigenze dei lavoratori, i singoli settori, sulla scorta delle richieste presentate dai dipendenti non oltre il 20 maggio di ogni anno, appronteranno il piano ferie.

Tale piano dovrà coniugare le esigenze personali dei dipendenti, con criteri di imparzialità e rotazione, nel godimento dei periodi più appetibili e deve comunque prevedere il godimento di almeno due settimane consecutive di ferie, nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 agosto. A semplice richiesta telefonica, da effettuare entro la prima ora della giornata lavorativa e per particolari esigenze personali ed imprevedibili, possono essere concessi fino ad un massimo di tre giornate di ferie oltre le festività sopresse.

ART. 25 PERMESSI RETRIBUITI

I tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, sono fruibili anche attraverso il frazionamento in ore.

Solo in questo caso le ore annuali di permesso, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro, ammontano a 18 ore.

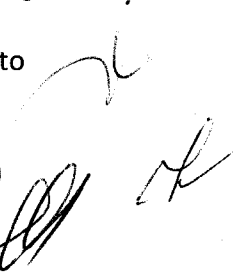
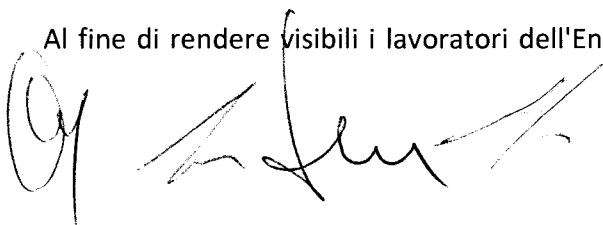
I dipendenti possono fruire di un permesso retribuito giornaliero di 15 minuti per pausa ristoro. Il permesso non necessita di autorizzazione del Funzionario responsabile, ma deve essere registrato con sistemi automatici di rilevazione della presenza.

ART.26 DIRITTO ALLO STUDIO

Il diritto allo studio ed alla formazione è disciplinato dagli artt. 15 e 16, del CCNL 14/09/2000.

ART.27 VESTIARIO

Al fine di rendere visibili i lavoratori dell'Ente durante l'attività è necessario dotarli di adeguato



vestiario di lavoro e/o di servizio e di adeguati mezzi di protezione antiinfortunistici. L'Amministrazione fornirà, con cadenza annuale, anche indumenti di lavoro che assolvono alla protezione dai rischi per la salute e la sicurezza, garantendo l'apposito lavaggio con lavanderie all'uopo convenzionate.

1 profili professionali interessati sono:

- a) Polizia Municipale;
- b) Operatori, Esecutori, Collaboratori e Coordinatori addetti ai servizi manutentivi;
- c) Operatori ed esecutori scolastici;
- d) Personale di anticamera e custodi;
- e) Addetti alla cucina.

ART. 28 – FONDO DI ASSISTENZA E PREVIDENZA DELLA POLIZIA LOCALE.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

ART. 29 - PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione delle norme materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

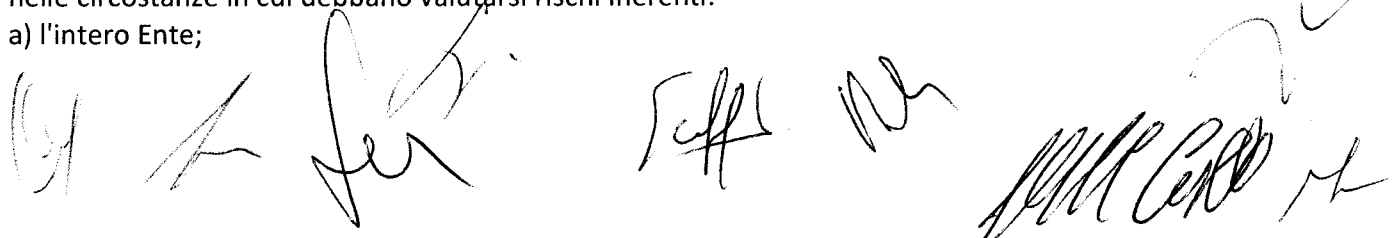
ART. 30 PRINCIPI GENERALI

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari. e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali o burocratici.

ART. 31 MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal **D. Lgs. n. 81/2008** il Comune si impegna a garantire la consultazione preventiva del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nelle circostanze in cui debbano valutarsi rischi inerenti:

- a) l'intero Ente;



- b) una o più Aree o Settori o Servizi;
 - c) uno o più rischi (es. rumore, sostanze tossiche o pericolose;
 - d) processi di ristrutturazione logistica;
 - e) acquisto di macchinari e/o apparecchiature;
 - f) acquisto dispositivi di protezione individuale.
- L'avvenuta consultazione dovrà risultare da apposito verbale.

ART.32 FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA

Ai sensi dell'art. 21 del **D. Lgs. n. 81/2008** la formazione dei lavoratori dovrà avvenire anche con modalità attive (es. proiezioni di materiale audiovisivo, simulazioni, etc.), in modo da garantire effettiva presa di coscienza dei lavoratori sui rischi cui sono esposti. Il modulo di formazione predisposto dall'Ente sarà sottoposto preventivamente al Rls, il quale sarà consultato sui contenuti del medesimo ed esprimerà il proprio parere mediante il verbale di consultazione.

L'Ente dovrà accertare che la formazione trasmessa sia stata recepita e compresa.

Il Rls potrà partecipare ai momenti formativi per rendersi conto delle modalità con cui gli stessi vengono svolti.

Durante le riunioni periodiche riceverà, oltre a quanto previsto dal **D. Lgs. n. 81/2008**, anche l'elenco del personale che è stato formato e il tipo di formazione che ha ricevuto. All'atto dell'assunzione, la formazione dovrà essere effettuata per quanto riguarda i rischi di tipo infortunistico dal Ris e/o dal Funzionario responsabile dell'Area.

L'informazione relativa ai rischi di malattie professionali sarà garantita dal medico competente in occasione della visita preventiva.

In aggiunta alle occasioni di formazione/informazione obbligatorie per legge (all'assunzione o al cambio di profilo professionale o mansioni) le parti concordano corsi periodici di formazione per specifiche professionalità che abbiano particolare riguardo ai temi della sicurezza.

Per trattare i temi della sicurezza saranno riconosciute due ore annue aggiuntive per assemblea retribuita. All'assemblea, oltre al Ris e alle Rsu, parteciperà il medico competente.

ART. 33 AGIBILITÀ PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE

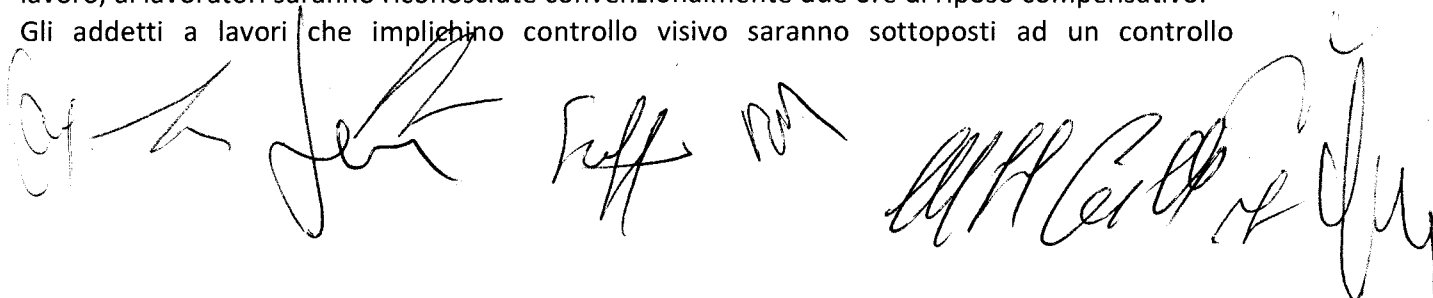
L'attività di formazione di cui all'articolo precedente e l'attività di consultazione non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza (12 ore annue nel caso di Enti che occupano fino a 6 dipendenti, 30 ore annue nel caso di Enti che occupano da 7 a 15 dipendenti, 40 ore annue nel caso di Enti che occupano più di 15 dipendenti) e sono considerate orario di servizio a tutti gli effetti.

ART. 34 ACCERTAMENTI SANITARI

Gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa in vigore o eventualmente disposti dal medico competente, saranno effettuate in orario di lavoro e a spese del datore di lavoro, compresa la eventuale partecipazione alla spesa sanitaria (ticket).

Nel caso in cui le visite per causa di forza maggiore debbano svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, ai lavoratori saranno riconosciute convenzionalmente due ore di riposo compensativo.

Gli addetti a lavori che implicino controllo visivo saranno sottoposti ad un controllo



oculistico/oftalmologico con periodicità almeno biennale e, in tutti i casi in cui il lavoratore lo richieda perché avverte sintomi che possono indicare situazioni di pregiudizio per la sua salute.

ART. 35 ATTIVITA' DI EMERGENZA

Il personale designato a far parte delle squadre di prevenzione incendi e calamità, dovrà essere prontamente sostituito in caso di dimissione.

Dovrà essere garantita la presenza di almeno un membro della squadra su ogni piano. Dovranno essere previste periodiche prove di evacuazione, da effettuarsi nei momenti di maggiore presenza del personale, con cadenza almeno triennale.

ART. 36 SALUBRITA DELL'ARIA E DEGLI AMBIENTI

L'ente deve garantire che i lavoratori respirino aria salubre in quantità sufficiente e deve evitare il diffondersi di fumi o altre sostanze nocive (es. toner) nell'ambiente ' di lavoro.

Nel caso in cui ve ne sia bisogno, l'Ente dovrà dotare gli ambienti di lavoro di adeguati sistemi di depurazione dell'aria ed emanare un regolamento che preveda il divieto di fumo nei locali di lavoro, in particolare in presenza di altri lavoratori e/o di pubblico.

ART. 37 VIDEOTERMINALI E IMPIANTI ELETTRICI

Va data immediata applicazione, qualora non si sia già provveduto ed in attesa della definizione del programma di intervento per la rimozione delle cause e dei fattori di rischio, previsto dalle normative vigenti, in particolare, in materia di rischi legati all'uso videoterminali e di sicurezza degli impianti.

Per il personale addetto ai videoterminali, si prevede una visita almeno ogni due anni e, a richiesta del dipendente, ogni qualvolta avverta dei segnali o sintomi che possano essere ricondotti a situazioni di pregiudizio per la salute.

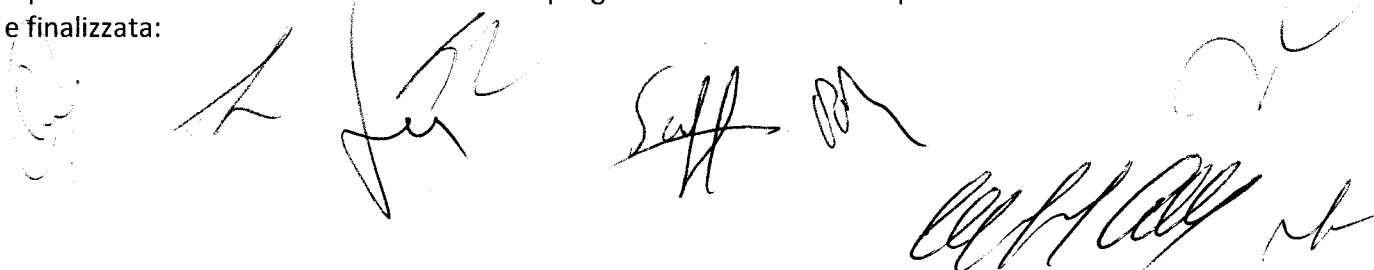
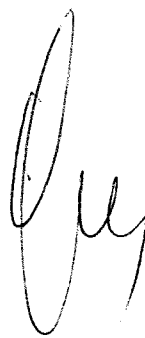
Qualora non fossero già adeguati, si prevede che gli impianti elettrici e i relativi sistemi di sicurezza siano regolarizzati entro il 2014

ART. 38 PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

ART. 39 – CRITERI RELATIVI ALLA FORMAZIONE

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:



3. a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
4. a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
5. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
6. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni titolare di P.O. si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

ART.40 DETERMINAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE

A tal fine l'Ente destina un importo per, la formazione è l'aggiornamento professionale, non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente al lordo degli oneri riflessi.

ART. 41 TIPOLOGIA DEI CORSI

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento obbligatorio:

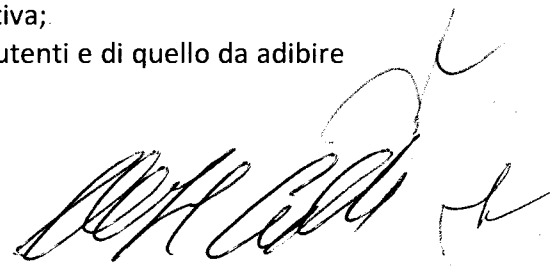
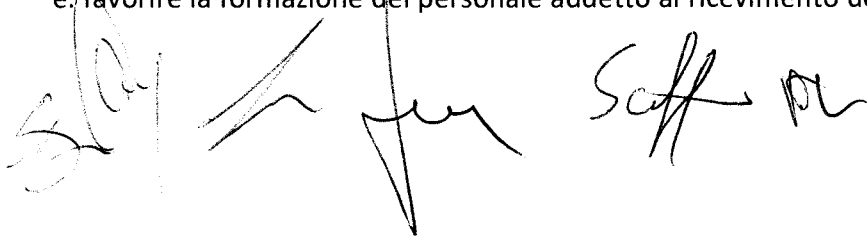
- a. corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi due mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di, servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore Servizio;
- b. corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- c. corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

L'Ente, nell'arco del biennio, si impegna a fare in modo che ciascun lavoratore partecipi almeno ad uno dei corsi indicati ai commi precedenti.

ART. 42 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO OBBLIGATORI

La formazione/aggiornamento obbligatoria, nelle forme indicate all'articolo precedente, dovrà privilegiare obiettivi di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- a. favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- b. favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- c. favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace, di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- d. favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- e. favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire



all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";

f. favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che deve farne uso pratico;

g. favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;

h. favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;

i. favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

l. favorire l'acquisizione di conoscenza e competenze interdisciplinari che permettano maggiori flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

ART. 43 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO AGGIUNTIVI

L'Ente si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale, in aggiunta a quanto stabilito nei precedenti articoli possa partecipare, a domanda, a corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale fino ad un massimo di 5 giorni l'anno, frazionabili in 30 ore (formazione / aggiornamento facoltativo).

ART. 44 MODALITA DI PARTECIPAZIONE

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

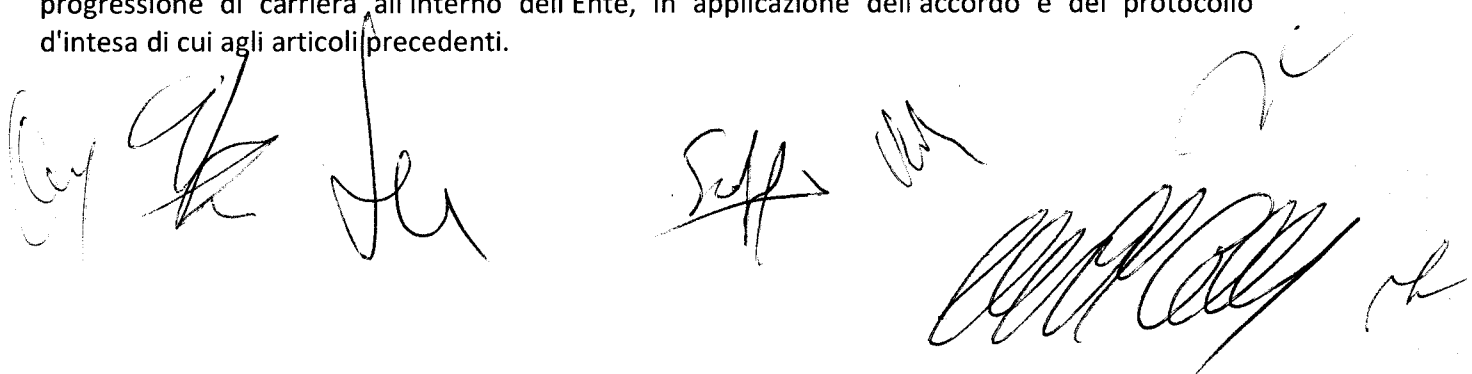
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone, i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

ART. 45 RICONOSCIMENTO DI CORSI EFFETTUATI FUORI ORARIO DI LAVORO

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

ART. 46 VALUTAZIONE DEI CORSI

I corsi di formazione/aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e, saranno riconosciuti utili per l'eventuale progressione di carriera all'interno dell'Ente, in applicazione dell'accordo e del protocollo d'intesa di cui agli articoli precedenti.



ART. 47 PREDISPOSIZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'Ente, sulla base delle indicazioni contenute nel presente titolo del CCDI, predispone il Piano della Formazione/Aggiornamento in cui devono essere indicati:

- tipologia dei corsi
- numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale e Settore/Servizio di appartenenza, ammontare delle risorse impegnate.

La proposta del piano annuale della formazione, viene redatta dall'Amministrazione e sottoposta al tavolo negoziale che dovrà approvarlo, contestualmente alla proposta di distribuzione del salario accessorio, e comunque prima del bilancio annuale di previsione.

Entro il 31.03 dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati in attuazione del piano di Formazione/Aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

ART.48 - LAVORO STRAORDINARIO

10. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

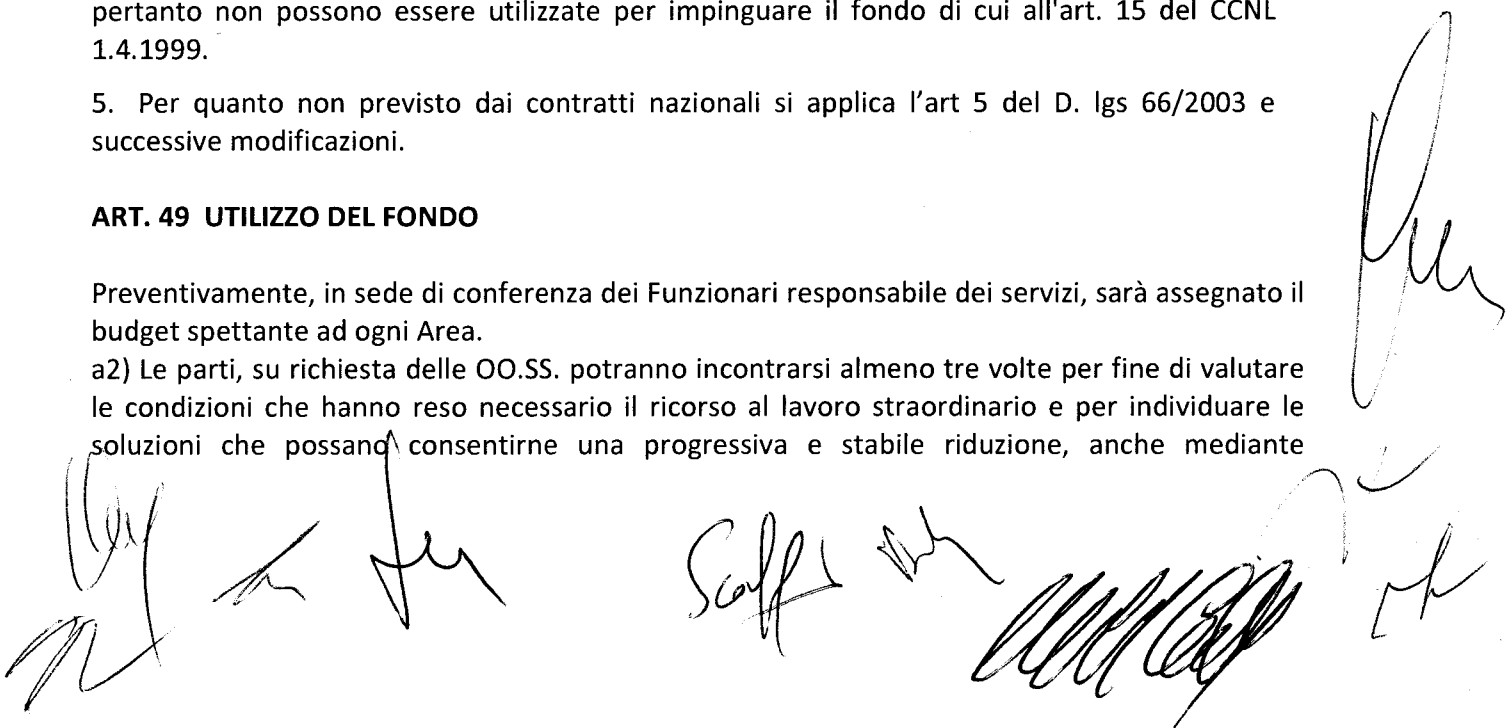
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

ART. 49 UTILIZZO DEL FONDO

Preventivamente, in sede di conferenza dei Funzionari responsabile dei servizi, sarà assegnato il budget spettante ad ogni Area.

a2) Le parti, su richiesta delle OO.SS. potranno incontrarsi almeno tre volte per fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante



opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

a3) Il ricorso al lavoro straordinario deve avvenire solo ed esclusivamente nel rispetto del CCNL e deve essere autorizzato preventivamente da parte del funzionario responsabile di p.o., che è l'unico soggetto deputato a ciò, salvo l'eventuale individuazione di altro funzionario delegato.

a4) I compensi per il lavoro straordinario devono essere pagati entro il mese successivo alla loro prestazione. Pertanto, i Responsabili di Settore hanno l'obbligo di presentare al Servizio Finanziario le determinazioni di liquidazione entro la prima metà del mese di pagamento; per motivi eccezionali il pagamento del lavoro straordinario può essere differito al mese successivo.

a5) Lo straordinario può essere recuperato, come previsto dalle vigenti norme contrattuali, solo su richiesta del dipendente interessato; in tal caso il recupero mediante riposo compensativo viene autorizzato dal Responsabile di Settore da fruire, di norma, entro il mese successivo.

Le ore recuperate non incidono sul budget di spesa di ogni singolo servizio.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

ART. 50 BANCA DELLE ORE

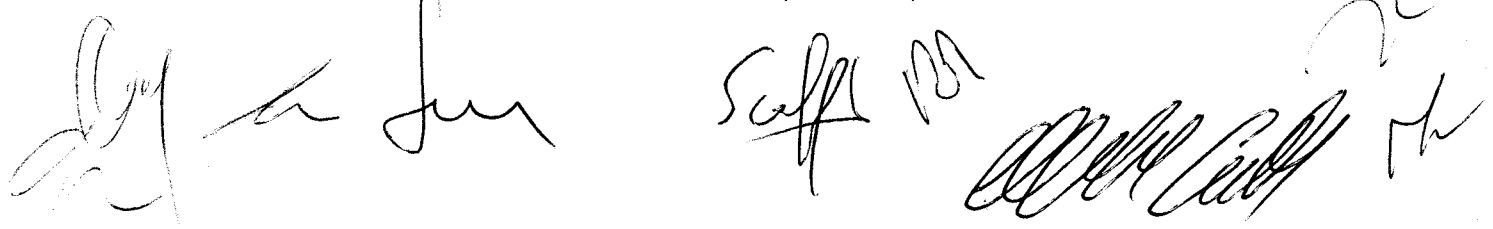
Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato in 100 ore annue.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al Funzionario responsabile. Le prestazioni di lavoro straordinario - di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'Saff' followed by '101'. To the right of these, there is another large, complex signature. On the far right, there are more initials, possibly 'ri' and 'th'.

successivamente richieste in pagamento.

Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

ART. 51 - ECCEDENZIA DI PERSONALE

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001 e ss. Mm., verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

ART. 52 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

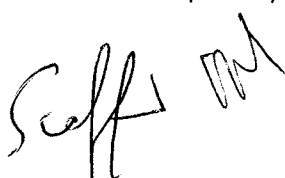
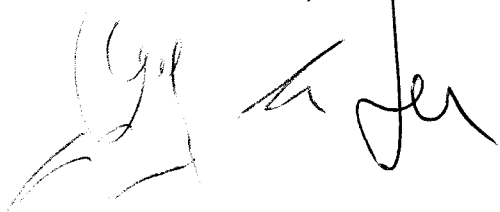
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili*



soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'Soff' and 'DM'. On the right, there is a large, stylized signature that spans across the bottom right corner.

ART. 53 - TUTELA DELLA PRIVACY

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni.

ART. 54 - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

ART. 55 DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Le risorse economiche indicate nei precedenti articoli si, intendono automaticamente impegnate nell'ambito degli stanziamenti previsti in bilancio. Ove tali stanziamenti risultassero insufficienti verranno successivamente apportate le necessarie variazioni al documento finanziario dell'Ente.

ART. 56 NORMA FINALE

I soggetti sindacali che fanno parte del tavolo negoziale, alla presenza della delegazione trattante di parte pubblica, all'inizio di ogni anno si incontrano con l'Amministrazione attiva, per concertare le tipologie dei servizi che quest'ultima intende garantire e per la loro razionalizzazione e trovare soluzioni migliorative utili per entrambe le parti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda alle vigenti norme legislative e contrattuali.

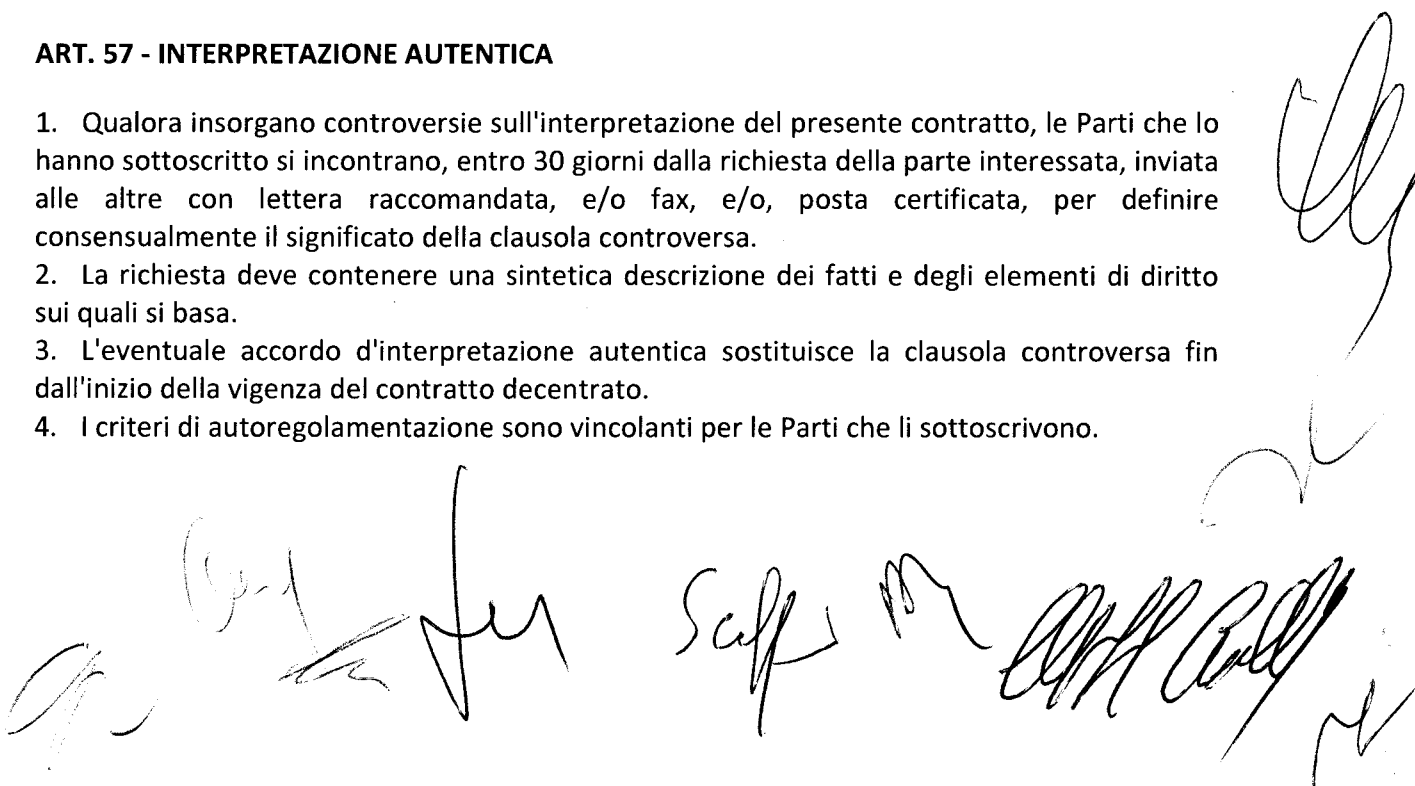
ART. 57 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

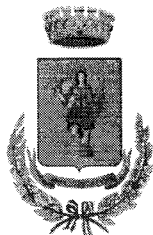
1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials and others more full names, all written in a cursive style. They are positioned below the text of Article 57, likely representing the formal approval of the parties involved.



OGGETTO : Contrattazione decentrata Anno 2011

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2011

RISORSE STABILI	Fondo storico Anno 1998 (art. 15, comma 1, lett. a)	55.248,11
	Risorse aggiuntive per del 1998 (art. 15, comma 1, lett.b)	0,00
	Risparmio di gestione trattamento accessorio (art. 15,comma 1, lett. c)	0,00
	Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 del D. Lgs. 165/2001) (art. 15,comma 1, lett. J)	0,00
	Risorse destinate per il LED nel 1998	13.718,65
	Incremento del 0,52% del monte salari 1997 (art. 15, comma 1, lett.J CCNL 1-4-99)	4.147,67
	Incremento del 1,1% del monte salari 1999 (art. 4, comma 1, del CCNL 5-10-01)	12.140,14
	Ammontare R. I. A. personale cessato dal servizio dal 01/01/2000 (art. 4, comma 2, del CCNL 5-10-01) (Catania Mario € 1.228,88 - Catania Antonio € 2.406,95 - Messina Rosina € 1.309,36 - Tomeo Pietro € 1732,64 - Di Luca Filippo € 408,46 - Scaffidi Tindaro € 408,46 - Astone Basilio € 670,15 -Taviano Antonio € 431,34)	8.596,24
	Incremento risorse decentrate ai sensi dell'art. 32 /1 CCNL 22-1-2004 (0,62% monte salari 2001)	5.495,93
	Art. 9 comma 2 bis D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 (1/68 unità cessata al 31/12/2010)	-1.460,99
	Totale risorse stabili (a)	97.885,75
	Risparmi derivanti dalla riduzione del lavoro straordinario (art. 15,comma 1, lett. M, CCNL 1-4-99)	7.011,00
RISORSE VARIABILI	Incremento del 1,2% del monte salari 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1-4-99)	9.570,98
	Fondo L. R. 41/96 Anno 2011	24.706,00
	Fondo Polizia Municipale Art. 13 L. R. 17/90 (1)	3.246,33
	Art. 9 comma 2 bis D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 (1/68 unità cessata al 31/12/2010)	- 677,23
	Totale risorse variabili (b)	43.857,08
	TOTALE RISORSE DECENTRATE 2011	141.742,83

(1) Finalità e modalità di corresponsione come da vigenti norme in materia:

[Handwritten signatures and initials, including "Scaff", "Di Luca", "Astone", "Taviano", "Tomeo", "Messina", "Catania"]

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

(Art. 14 CCNL 1-4-99)

Euro 5.664,69

La delegazione trattante comunica che il revisore dei conti con nota protocollo n. 2789 del 14/03/2003 ha suggerito di rimodulare il fondo tenendo conto che la riduzione del 3% dello straordinario ha un carattere unatantum e pertanto deve essere calcolato sullo straordinario relativo all'anno 1999, senza operare incrementi annui, ma deve essere ripetuto anno per anno il fondo quindi viene rideterminato in Euro 141.742,83.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica premette che le somme di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1-4-99 (incremento del 1,2% del monte salari 1997) iscritte nelle risorse variabili rimangono ad incrementare il FES anche allo scopo di consentire la corresponsione del salario accessorio al personale con contratto a tempo determinato ove spettante.

SOMME DISPONIBILI

F. E. S. Anno 2011	141.742,83
L. E. D. + P. E. O.	64.274,30
Indennità di Comparto Personale tempo indeterminato	12.669,98
Fondo Polizia Municipale Art. 13 L. R. 17/90	3.246,33
TOTALE DISPONIBILITA'	61.552,22

ISTITUTI CONTRATTUALI FISSI E RICORRENTI

INDENNITA' DI TURNO (Area di Vigilanza)

Per attività lavorativa svolta secondo articolazione oraria antimeridiana e pomeridiana in giorni feriali e domenicali e/o festivi infrasettimanali con rotazione del personale e secondo criteri di flessibilità nell'articolazione dell'orario di servizio con anticipo o posticipo dell'orario d'inizio e di fine del servizio funzionalmente alle esigenze organizzative del servizio già quantificata sulla base delle effettive prestazioni rese.

		Cat.	(a)turni lav.	(b)retr. un.	(c)totale(axb)	(d) festivi/domeniche lavorate	(e)retr. un.	(f)totale (dxe)	TOTALE (c+f) EURO
1		C 4	247	7,30	1.803,10	22	21,90	481,80	2.284,90
2		C 4	0	0,00	0,00	2	36,50	73,00	73,00
3		C1	157	6,66	1.045,62	7	19,98	139,86	1.185,48
4		C1	151	5,55	838,05	19	16,65	316,35	1.154,40
5		C1	110	5,55	610,50	14	16,65	233,10	843,60
6		C1	160	5,55	888,00	17	16,65	283,05	1.171,05
7		C1	107	6,66	712,62	19	19,98	379,62	1.092,24
8		C1	178	5,55	987,90	2	16,65	33,30	1.021,20
9		B1	161	5,64	908,04	19	16,98	322,62	1.230,66
Totale									10.056,53

INDENNITA' DI RISCHIO

La corresponsione della superiore indennità compete esclusivamente nelle giornate di presenza in servizio e per l'effettiva esposizione al rischio. Il Responsabile di Area attesterà in sede di liquidazione il numero di presenze in servizio e l'effettiva esposizione al rischio. Si da atto che l'indennità di rischio sarà corrisposta ai quattro autisti (vedi prospetto disagio) con esclusione di Terranova Giuseppe, solo per mesi due nei quali effettuano servizi diversi per i quali non è prevista l'indennità di disagio. Il prospetto sotto riportato è indicativo fermo restando l'attestazione del responsabile di area.



N°	Area		Profilo Professionale	Importo Mensile	Mesi	Importo a carico Ente
1		Autista p. t. 33%	10,00	12	120,00	
2		Autista t. p.	30,00	4	120,00	
3		Autista t. p.	30,00	4	120,00	
4		Autista t. p.	30,00	4	120,00	
5		Autista 66%	20,00	4	80,00	
6		Operatore p. t. 66%	20,00	12	240,00	
7		Insergente t. p.	30,00	6	180,00	
8		Insergente t. p.	30,00	12	360,00	
9		Insergente t. p.	30,00	6	180,00	
10		Insergente t. p.	30,00	12	360,00	
11		Insergente t. p.	30,00	12	360,00	
12		Insergente t. p.	30,00	12	360,00	
13	Urbanistica	Custode cimitero p. t. 66%	20,00	12	240,00	
14	Manutenzioni e Protezione Civile	Manutentore acquedotto t.	30,00	9	270,00	
15		Aiuto fontaniere t. p.	30,00	12	360,00	
16		Operatore p. t. 66%	20,00	12	240,00	
17		Operatore p. t. 66%	20,00	12	240,00	3950,00

MANEGGIO VALORI

Unità	Profilo Professionale	Indennità Giornaliera	GG	Totale
1	Economo **	1,20	312,00	374,40

** (titolare) - (sostituto)

REPERIBILITA' STATO CIVILE

N°	Turni	Indennità	Totale
1	61	10,33	630,13
Totale			630,13

REPERIBILITA' NUMERO VERDE

N°	Turni	Indennità	Totale
1	61	10,33	630,13
Totale			630,13

Q1

h

Ver

PR

Self

Pre

1.06

INDENNITA' DI DISAGIO

SERVIZI TRASPORTO ALUNNI

Per compensare il disagio derivante da doppia spezzatura giornaliera dell'orario di servizio.
(Ogni unità lavorativa presta attività svolta in tre fasce orarie separate da intervallo).

N°	Profilo Professionale	Indennità oraria	Ore	Gg	
1	Autista	1,50	5	168	1.260,00
2	Autista	1,50	5	196	1.470,00
3	Autista	1,50	5	180	1.350,00
4	Autista 66%	1,50	5	138	1.035,00
5	Autista 66%	1,50	5	19	142,50
					5.257,50

INDENNITA' DI DISAGIO VARIE

N°	Profilo Professionale	Indennità Giornaliera	GG.	Totale
1	Messo Comunale **	1,50	312	468,00
1	Inserviente	1,50	312	468,00
1	Inserviente	1,50	187	280,50
1	Inserviente	1,50	142	213,00
1	Custode cimitero *	1,50	312	468,00
				1.897,50

- dal 01/01/11 – al 1/10/11
- dal 01/11/2011 al 31/12/11
- ** dal 01/01/11 al 31/10/11 (responsabile/ sostituto)
- ** dal 01/1 al 31/12/11 (responsabile/sostituto)

La corresponsione delle superiori indennità compete esclusivamente nelle giornate di presenza in servizio e per l'effettiva prestazione. Il Responsabile di Area attesterà in sede di liquidazione il numeri di presenze in servizio e l'effettiva prestazione.

INDENNITA' ASILO NIDO

Unità	Indennità mensile	Mesi	Totale
1	67,98	10	679,80
1	67,98	10	679,80
1	67,98	10	679,80
1	67,98	10	679,80
			2.719,20

INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Area / Servizio	Cat.			
Affari Generali e Sociali	C		Responsabile Anagrafe Elettorale Stato Civile Statistica	1.200,00
	B		Responsabile Stato Civile	300,00
	C p. t. 66%		Coordinatore Asilo Nido	500,00
	C		Responsabile Servizio II	700,00
	B		Coordinatore Servizi Trasporto Scolastico	600,00
I Staff / Segreteria	C		Responsabile Staff 1 / Responsabile Ufficio Contenziosi	1.000,00
II Staff	C p. t. 66%		Responsabile / Sostituto	300,00
III Staff / Segreteria	D		Responsabile Staff 3 / Responsabile Archivio Storico Biblioteca Ufficio Personale	1.200,00
Manutenzioni e Protezione Civile	B		Coordinatore Personale Esterno 4	500,00
Polizia municipale	C		Responsabile Servizio / Sostituto	2.000,00
Area Finanziaria	C		Sostituti Responsabili servizio	600,00
URP	C p. t. 66%		Responsabile Servizio	300,00
Urbanistica	B p. t. 66%		Coordinatore Servizi Cimiteriali	50,00
				€ 9.250,00

1 Ottobre - Dicembre

2 Ottobre - Dicembre

3 Ottobre - Dicembre

Il Budget assegnato alle Aree e Servizi autonomi sarà ripartito e corrisposto con provvedimento dei Responsabili degli atti di Gestione.

Nel caso uno stesso soggetto sia titolare di più responsabilità l'indennità complessiva non potrà superare la misura massima prevista (€ 2.500,00).

PROSPETTO RIEPILOGATIVO

Indennità di rischio	3.950,00
Indennità di turno Polizia municipale	10.056,53
Indennità maneggio valori	374,40
Indennità di reperibilità Stato Civile	630,13
Indennità di reperibilità Numero Verde	630,13
Indennità di Responsabilità	9.250,00
Indennità di disagio Servizi Scolastici	5.257,50
Indennità di disagio	1.897,50
Indennità asilo nido	2.719,20
Totale Indennità di funzionamento	34.765,39
Performance	26.786,83
Totale	61.552,22

lu

lu

MA

lu

lu

lu

lu

	FES	FES
INDENNITA' DI COMPARTO	12.669,98	
L.E.D. + P.E.O.	64.274,30	
		76.944,28
INDENNITA' DI FUNZIONAMENTO	34.765,39	
PERFORMANCE	26.786,83	
FONDO POLIZIA MUNICIPALE ART. 13 L. R. 17/90	3.246,33	64.798,55
TOTALE	141.742,83	
SOMME NON IMPEGNATE	0,00	
TOTALE	141.742,83	141.742,83

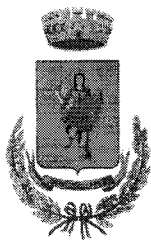
LA PARTE PUBBLICA



LA PARTE SINDACALE




COMUNE DI
SANT'ANGELO DI BROLO



OGGETTO : Contrattazione decentrata Anno 2012

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2012

RISORSE STABILI	Fondo storico Anno 1998 (art. 15, comma 1, lett. a)	55.248,11
	Risorse aggiuntive per del 1998 (art. 15, comma 1, lett.b)	0,00
	Risparmio di gestione trattamento accessorio (art. 15,comma 1, lett. c)	0,00
	Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 del D. Lgs. 165/2001) (art. 15,comma 1, lett. J)	0,00
	Risorse destinate per il LED nel 1998	13.718,65
	Incremento del 0,52% del monte salari 1997 (art. 15, comma 1, lett.J CCNL 1-4-99)	4.147,67
	Risparmi derivanti dalla riduzione del lavoro straordinario (art. 15,comma 1, lett. M, CCNL 1-4-99)	7.011,00
	Incremento del 1,1% del monte salari 1999 (art. 4, comma 1, del CCNL 5-10-01)	12.140,14
	Ammontare R. I. A. personale cessato dal servizio dal 01/01/2000 (art. 4, comma 2, del CCNL 5-10-01) (Catania Mario € 1.228,88 - Catania Antonio € 2.406,95 - Messina Rosina € 1.309,36 -Tomeo Pietro € 1732,64 - Di Luca Filippo € 408,46 - Scaffidi Tindaro € 408,46 - Astone Basilio € 670,15 -Taviano Antonio € 431,34-Giorgio Antonino € 1.385,80- Pintaudi Michele € 900,77- Rifici Carmelina € 912,99)	11.795,80
	Incremento risorse decentrate ai sensi dell'art. 32 /1 CCNL 22-1-04 (0,62% monte salari 2001)	5.495,93
	Totale	109.557,30
	Art. 9 comma 2 bis D. L. 78/10 convertito in legge 122/10 (4/67 unità cessata al 31/12/2011)	6.533,78
RISORSE VARIABILI	Totale risorse stabili (a)	103.023,52
	Incremento del 1,2% del monte salari 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1-4-99)	9.570,98
	Fondo L. R. 41/96 Anno 2011	25.076,00
	Fondo Polizia Municipale Art. 13 L. R. 17/90 (1)	8.436,00
	Totale	43.082,98
	Art. 9 comma 2 bis D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 (4/67 unità cessata al 31/12/2010)	2.534,00
	Totale risorse variabili (b)	40.548,98
	TOTALE RISORSE DECENTRATE 2012	143.572,50

(1) Finalità e modalità di corresponsione come da vigenti norme in materia.

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO
(Art. 14 CCNL 1-4-99) Euro 5.664,69

La delegazione trattante comunica che il revisore dei conti con nota protocollo n. 2789 del 14/03/2003 ha suggerito di rimodulare il fondo tenendo conto che la riduzione del 3% dello straordinario ha un carattere unatantum e pertanto deve essere calcolato sullo straordinario relativo all'anno 1999, senza operare incrementi annui, ma deve essere ripetuto anno per anno il fondo quindi viene rideterminato in Euro 143.572,50.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica premette che le somme di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1-4-99 (incremento del 1,2% del monte salari 1997) iscritte nelle risorse variabili rimangono ad incrementare il FES anche allo scopo di consentire la corresponsione del salario accessorio al personale con contratto a tempo determinato ove spettante.

SOMME DISPONIBILI

F. E. S. Anno 2012	143.572,50
L. E. D. + P. E. O.	56.256,74
Indennità di Comparto Personale tempo indeterminato	11.182,10
Fondo Polizia Municipale Art. 13 L. R. 17/90	8.436,00
TOTALE DISPONIBILITA'	67.697,66

ISTITUTI CONTRATTUALI FISSI E RICORRENTI

INDENNITA' DI TURNO (Area di Vigilanza)

Per attività lavorativa svolta secondo articolazione oraria antimeridiana e pomeridiana in giorni feriali e domenicali e/o festivi infrasettimanali con rotazione del personale e secondo criteri di flessibilità nell'articolazione dell'orario di servizio con anticipo o posticipo dell'orario d'inizio e di fine del servizio funzionalmente alle esigenze organizzative del servizio già quantificata sulla base delle effettive prestazioni rese.

Personale t. p. ed indeterminato

Indennità	Unità	Categoria	GG	Totale
7,30	1	C4	250	1825
				1825

Indennità	Unità	Categoria	GG	Totale
21,90	1	C4	26	569,4
				569,4

Personale p. t. 66%

	Indennità	Ore	Categoria	GG	Ore compl.	Totale
1	1,11	6	C1	160	960	1.065,60
2	1,11	5	C1	200	1000	1.110,00
3	1,11	5	C1	200	1000	1.110,00
4	1,11	5	C1	200	1000	1.110,00
5	1,11	6	C1	160	960	1.065,60
6	0,94	6	B1	160	960	902,40
						6.363,60

	Indennità	Ore	Categoria	GG	Ore compl.	Totale
1	3,33	6	C1	25	150	499,50
2	3,33	5	C1	25	125	416,25
3	3,33	5	C1	25	125	416,25
4	3,33	5	C1	25	125	416,25
5	3,33	6	C1	25	150	499,50
6	2,83	6	B1	25	150	424,50
						2.672,25

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Totale € 11.430,28

Somma quantificata in via presuntiva come da nota n. 32/2012. La corresponsione avverrà sulla base delle effettive prestazioni rese.

INDENNITA' DI RISCHIO

La corresponsione della superiore indennità compete esclusivamente nelle giornate di presenza in servizio e per l'effettiva esposizione al rischio. Il Responsabile di Area attesterà in sede di liquidazione il numeri di presenze in servizio e l'effettiva esposizione al rischio.

N°	Area		Profilo Professionale	Importo Mensile	Mesi	Importo a carico Ente
1	Affari Generali e Sociali		Autista p. t. 33%	10,00	12	101,97
2			Operatore p. t. 66%	20,00	12	110,96
3			Inserviente t. p.	30,00	12	185,15
4			Inserviente t. p.	30,00	12	246,10
5			Inserviente t. p.	30,00	12	175,95
6			Inserviente t. p.	30,00	12	85,10
7			Inserviente t. p.	30,00	12	109,25
8			Autista	30,00	4	90,85
9			Autista	30,00	4	51,75
10			Autista p. t. 66%	20,00	4	80,00
11			Autista p. t. 66%	20,00	4	38,76
12			Autista	30,00	4	45,60
13			Inserviente t. p.	30,00	12	217,35
14	Urbanistica		Custode cimitero p. t. 66%	20,00	12	240,00
15	Manutenzioni e Protezione Civile		Aiuto fontaniere t. p.	30,00	12	360,00
16			Operatore p. t. 66%	20,00	12	240,00
17			Operatore p. t. 66%	20,00	12	240,00
						2.618,79

La corresponsione della superiore indennità compete esclusivamente nelle giornate di presenza in servizio e per l'effettiva esposizione al rischio. Il Responsabile di Area attesterà in sede di liquidazione il numeri di presenze in servizio e l'effettiva esposizione al rischio.

MANEGGIO VALORI

Unità	Profilo Professionale	Indennità Giornaliera	GG	Totale
1	Economo	1,20	312,00	374,40
1	Agenti contabili polizia municipale	0,51	312	159,12
5	Agenti contabili polizia municipale	0,51	208	530,4
				1063,92

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right.

REPERIBILITA' STATO CIVILE

N°	Turni	Indennità	Totale
1	63	10,33	650,79
Totale			650,79

REPERIBILITA' NUMERO VERDE

N°	Turni	Indennità	Totale
1	63	10,33	650,79
Totale			650,79

INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Area / Servizio	Cat.			
Affari Generali e Sociali	C		Responsabile Anagrafe Elettorale Stato Civile Stansica	1.200,00
	B		Responsabile Stato Civile	300,00
	C p. t. 66°o		Coordinatore Asilo Nido	500,00
	B		Coordinatore Servizi Trasporto Scolastico	600,00
I Staff /Segreteria	C		Responsabile Staff / Responsabile Ufficio Contenziosi	1.200,00
II Staff	C p. t. 66° o		Responsabile / Sostituto	1.200,00
III Staff/Segreteria	D		Responsabile Staff 3/ Responsabile Archivio Storico Biblioteca Ufficio Personale	1.200,00
Polizia Municipale	C		Responsabile Servizio / sostituto	2.000,00
Urbanistica	B 66° o		Coordinatore Personale Cimitero	400,00
Finanziaria	C		Sostituto Servizi Finanziari	1.200,00
URP	C p. t. 66° o		Responsabile Servizio	300,00
				€ 10.100,00

Il Budget assegnato alle Aree e Servizi autonomi sarà ripartito e corrisposto con provvedimento dei Responsabili degli atti di Gestione.

Nel caso uno stesso soggetto sia titolare di più responsabilità l'indennità complessiva non potrà superare la misura massima prevista (€ 2.500,00).

INDENNITA' DI DISAGIO

SERVIZI TRASPORTO ALUNNI

Per compensare il disagio derivante da doppia spezzatura giornaliera dell'orario di servizio.

(Ogni unità lavorativa presta attività svolta in tre fasce orarie separate da intervallo).

N°	Profilo Professionale	Indennità oraria	Ore	Gg	
1	Autista	1,50	5	200	1.252,50
2	Autista	1,50	5	200	1.432,50
3	Autista	1,50	5	200	1.365,00
4	Autista 66%	1,5	5	140	1.050,00
5	Autista 66%	1,5	5	140	1.050,00
					6.150,00

	1,50	5	200	1.432,50
	1,50	5	200	1.365,00
	1,5	5	140	1.050,00
	1,5	5	140	1.050,00
				6.150,00

Op 2 per 1200 ~~1200~~ 1200
 200 1200
 1200 1200

MESSO COMUNALE

(Titolare / Sostituto)

N°	Pofilo Professionale	Indennità Giornaliera	GG.	Totale
1	Messo Comunale	1,50	312	468,00

CUSTODE/INSERVIENTE

N°	Pofilo Professionale	Indennità Giornaliera	GG.	Totale
1	Custode /Inserviente	1,50	312	468,00
1		1,5	117	175,5
1		1,5	135	202,5
				846,00

INDENNITA' ASILO NIDO

Unità	Indennità mensile	Mesi	Totale
	67,98	10	679,80
	67,98	10	679,80
	67,98	10	679,80
	67,98	10	679,80
			2.719,20

PROSPETTO RIEPILOGATIVO

Indennità di rischio	2.618,79
Indennità di turno Polizia municipale	11.430,25
Indennità maneggio valori	1.063,92
Indennità di reperibilità Stato Civile	650,79
Indennità di reperibilità Numero Verde	650,79
Indennità di Responsabilità	10.100,00
Indennità di disagio Servizi Scolastici	6.150,00
Indennità di disagio Messo Comunale	468,00
Indennità di disagio custode inserviente	846,00
Indennità asilo nido	2.719,20
Totale Indennità di funzionamento	36.697,74
Performance	30.999,92
Totale	67.697,66

	FES	FES
INDENNITA' DI COMPARTO	11.182,10	
L.E.D. + P.E.O.	56.256,74	
		67.438,84
INDENNITA' DI FUNZIONAMENTO	36.697,74	
PERFORMANCE	30.999,92	
FONDO POLIZIA MUNICIPALE ART. 13 L. R. 17/90	8.436,00	
TOTALE	143.572,50	76.133,66
SOMME NON IMPEGNATE	0,00	
TOTALE	143.572,50	143.572,50

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

LA PARTE PUBBLICA

for brief

LA PARTE SINDACALE

W. J. ...

...

...

...

...

Scalfi
...

...

ANDREA VALENTINO
PASSALACQUA

CN = PASSALACQUA
ANDREA VALENTINO
O = non presente
C = IT

Rag. Andrea Valentino Passalacqua

Revisore Legale

Iscrizione n. 90428 D.M. 15/10/1999 – Gazzetta Ufficiale n.87 del 02/11/1999

Ufficio: C/da Sant'Anna snc - 98061 Brolo (ME)

Tel. Ufficio 0941565397 Fax 09411936361

e-mai: studioandpassalacqua@gmail.com

Domicilio Fiscale: Via San Carlo n.24E 98060 Sant'Angelo di Brolo (ME)

OGGETTO: Ipotesi di contrattazione decentrata anni 2011-2012.

Il sottoscritto PASSALACQUA Rag. Andrea Valentino, nella qualità di Revisore Legale di questo Comune, nominato con atto consiliare n. 3 del 12 aprile 2011, per il triennio 2011-2014, divenuto esecutivo il 30 aprile 2011:

Vista l'ipotesi di contrattazione decentrata anni 2011-2012, fa presente quanto segue:

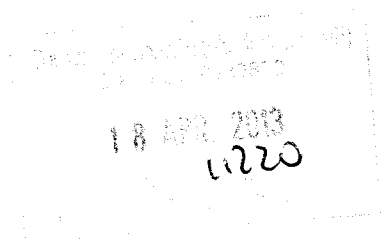
Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Ente non è stato adeguato alle previsioni del D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta), il quale prevedeva quale termine ultimo per tale adeguamento il 31/12/2011, divenendo inefficace superato il termine del 31/12/2012 (articolo 65, comma 4 del Dlgs 150/2009). Ne consegue che occorre provvedere preliminarmente alla stipula della nuova Contrattazione Decentrata Integrativa poiché, in tale mancanza, tutte le indennità non previste dalla Contrattazione Nazionale, non possono essere erogate.

Inoltre, da una prima lettura, relativamente alla costituzione del fondo di parte stabile, e precisamente all'art. 14 c.4 del CCNL 01/04/1999, si anticipa che dovrà essere rimodulato tenendo conto che la riduzione del 3% dello straordinario ha un carattere "una tantum" e, pertanto, deve essere calcolato sullo straordinario relativo all'anno 1999 senza operare incrementi annui, ma deve essere soltanto ripetuto di anno in anno.

In attesa di un Vostro riscontro, si porgono cordiali saluti.

Sant'Angelo di Brolo 13/03/2013

Andrea Valentino Passalacqua



II STAFF

Sport Turismo Spettacolo

Ricerca Finanziamenti

→ AL PRESIDENTE E AI COMPONENTI

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

ALLE RSU

E P.C

AL SIGNOR SINDACO

SEDE

OGGETTO: Visite guidate gestite dal II Staff.

La sottoscritta Laguidara Giuseppina, nella qualità di responsabile del II Staff, comunica alle SS.LL. che in riferimento alle visite guidate questo Staff negli anni 2011/2012 ha fornito assistenza ai visitatori raggiungendo ottimi risultati, così come dettagliato nelle schede di "misurazione della performance" già consegnate al Nucleo di Valutazione:

- anno 2011 - visite 70 per un totale di partecipanti 2200;
- anno 2012 - visite 200 per un totale di partecipanti 4400.

Si rileva, inoltre, che nell'anno 2010 non si è registrata alcuna visita guidata e che la predetta assistenza ai visitatori è stata effettuata in orari di chiusura degli uffici, in giorni festivi (sabato e domenica) e di festività varie, per circa 4/5 ore.

Visti i risultati raggiunti ad oggi in termine di promozione del paese e considerato la carenza di personale disponibile da adibire all'accoglienza, tanto che il novanta per cento delle visite sono state gestite da una sola unità di questo Staff;

Pertanto, la sottoscritta ritiene che tale servizio merita di essere attenzionato e migliorato, sfruttando il richiamo artistico – architettonico – storico delle chiese, dei musei (a tal proposito si rammenta ~~che~~ che una delle unità di questo staff è stata utilizzata ~~nelle~~ nelle "turnazioni" per apertura del museo degli Angeli nell' anno 2012) istituendo anche un "punto di informazioni turistiche".

Distinti saluti.

Sant'Angelo di Brolo, li 18 aprile 2013

Il responsabile del II Staff