



COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE

(Provincia di Lecce)

c.a.p. 73010

tel.: 0832.658455 - fax: 0832.658786

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE – ANNO 2005 E SS.

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. 11 del 31.1.2005, esecutiva, veniva espresso l'atto di indirizzo ai fini della contrattazione decentrata per il personale del Comune di San Donato di Lecce;
- dopo varie riunioni tenutesi in data 31.1.2005, 15.2.2005, 18.4.2005, 3.5.2005, 13.5.2005 e 18.5.2005, in data 26.5.2005 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di San Donato di Lecce, relativamente agli anni 2005 e ss.;
- in data 7.7.2005 è stata completata la relazione illustrativa del contratto decentrato integrativo per il quadriennio 2002/2005;
- il Collegio dei Revisori, in data 29.7.2005, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001);
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 128 del 19.8.2005, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 15.9.2005, nella sede del Comune di San Donato di Lecce, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona di seguito elencate:

- dott. Donato Chilla Segr. Com./Resp. Sett. 1°/Presidente
- ~~- ing. Mario Nicolaci Resp. Sett. 3°/Componente~~

R.S.U., nelle persone di:

- Rotondo Fernando
- Longo Giuseppe
- Peruzzi Carlo

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- Rizzello Donato CGIL FP
- Albetta Luigi CISL FPS
- DE PASCALI ARGELO C.S.A.

Le parti prendono atto che si è concluso il procedimento per la contrattazione decentrata di cui sopra.

Dopo breve discussione, al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di San Donato di Lecce, comprendente la parte normativa e relativo anche all'annualità economica 2005.



COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE
(Provincia di Lecce)

c.a.p. 73010

tel.: 0832.658455 - fax: 0832.658786

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2002/2005**

INDICE

Art. 1	Costituzione della delegazione trattante
Art. 2	Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione
Art. 3	Campo di applicazione
Art. 4	Decorrenza e durata
Art. 5	Disposizioni generali
Art. 6	Regolamentazione del diritto di sciopero
Art. 7	Diritti e libertà sindacali
Art. 8	Monitoraggio e verifiche
Art. 9	Relazioni sindacali
Art. 10	Concertazione
Art. 11	Consultazione
Art. 12	Informazione
Art. 13	Comitato pari opportunità
Art. 14	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
Art. 15	Clausole di raffreddamento dei conflitti
Art. 16	Interpretazione autentica
Art. 17	Telelavoro
Art. 18	Contratto di fornitura di lavoro temporaneo
Art. 19	Contratto di formazione lavoro
Art. 20	Rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 21	Utilizzo di personale comandato
Art. 22	Gestione eccedenze di personale
Art. 23	Trattamento di trasferimento
Art. 24	Formazione
Art. 25	Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 26	Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità
Art. 27	Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
Art. 28	Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro
Art. 29	Riduzione dell'orario di lavoro
Art. 30	Lavoro straordinario
Art. 31	Banca delle ore
Art. 32	Risorse decentrate
Art. 33	Indennità di Rischio
Art. 34	Indennità di turno
Art. 35	Indennità di reperibilità
Art. 36	Indennità di disagio
Art. 37	Indennità di maneggio valori
Art. 38	Indennità specifiche responsabilità categorie B-C-D
Art. 39	Posizioni Organizzative
Art. 40	Sistema di incentivazione del personale
Art. 41	Progressione economica orizzontale
Art. 42	Personale in distacco sindacale
Art. 43	Disposizioni finali

Allegati

Tabella A	Scheda di valutazione individuale
Tabella B	Criteri di valutazione per PEO
Tabella C	Risorse decentrate
Tabella D	Utilizzo risorse decentrate
Tabella E	Ripartizione del fondo incentivante

Contratto Integrativo Decentrato 2002 - 2005

Art. 1 Costituzione della Delegazione Trattante

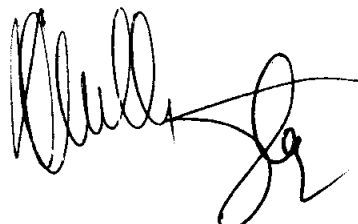
1. La Delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL, è così composta:
 - per la parte pubblica:

dott. Donato Chilla	Segretario Comunale/Resp. Sett. 1°/Presidente
d.ssa Ornella Grande	Resp. Sett. 2°
ing. Mario Nicolaci	Resp. Sett. 3°
dott. Damiano Montinaro	Resp. Sett. 4°
 - per la parte sindacale:
 - 1) i componenti della Rappresentanza sindacale
Longo Giuseppe
Peruzzi Carlo
Rotondo Fernando
 - 2) Da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL:

C.G.I.L. F.P.
C.I.S.L.- FPS
U.I.L.- FPL
C.S.A.
DICCAP

Art. 2 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo acquista efficacia quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.(se non sottoscritto da tutte, almeno da quelle che rappresentano la maggioranza dei lavoratori con riferimento alla media del dato associativo e dei voti riportati alle elezioni della RSU) firmatarie del CCNL del 22/01/2004;
 - sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo controllo sulla compatibilità dei costi.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30/7/1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi del CCDI definito dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della D.T. di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche.
4. Qualora l'eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni non hanno carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.



Art. 3 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale - escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, comandato e in mobilità.
2. Per il personale a tempo determinato, comandato e in mobilità l'Ente provvede ad integrare le risorse decentrate degli importi necessari all'erogazione del salario accessorio.

Art. 4 Decorrenze e durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dallo stesso contratto.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale, da effettuarsi con le modalità di cui al predetto art. 2, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate.
5. Le parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 5 Disposizioni Generali


1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI (Contratto collettivo decentrato integrativo), o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni - Autonomie Locali vigenti.
2. Si fanno salve tutte le clausole contrattuali dei precedenti CCDI che non sono state oggetto di contrattazione nel presente contratto e che non risultano in contrasto con lo stesso.
3. Le clausole contrattuali devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro.

Art. 6 Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Servizi e uffici interessati.

Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	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
SERVIZI CIMITERIALI	trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
SERVIZI SOCIO-ASS. ZIALI	distribuzione e somministrazione pasti agli anziani
POLIZIA MUNICIPALE E	attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento



PROTEZIONE CIVILE	sanitario obbligatorio; attività antinfortunistica e di pronto intervento (reperibilità); attività della centrale operativa (contingenti limitati); vigilanza della casa municipale; assistenza in caso di sgombero neve.
SERVIZI DEL PERSONALE (Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese). Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni.	Pagamento degli assegni di sostentamento e delle retribuzioni; Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali
SERVIZIO DI NETTEZZA URBANA	Solo in caso di sciopero in giornata di mercato settimanale per la pulizia delle aree interessate

2. Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1.1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

SERVIZI O UFFICI	CAT.	PROF. PROF.	N.	REPERIBILITA'
STATO CIVILE	C	ISTRUTTORE	1	SI
SERVIZIO ELETTORALE	C	ISTRUTTORE	1	SI
SERVIZI CIMITERIALI	A	NECROFORO	1	SI
SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	B	AUTISTA	1	IN SERVIZIO
POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE	C	VIGILE URBANO	1	IN SERVIZIO
SERVIZI DEL PERSONALE (Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese). Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni.	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	IN SERVIZIO NEI CASI DI SCADENZE PREVIDENZIALI
SERVIZIO DI NETTEZZA URBANA	A	OPERAIO	1	IN SERVIZIO

3. Procedure di attivazione dei contingenti minimi.

I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto 1.2, adottando, ove possibili criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle RSU ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

E' fatto divieto ai responsabili dei servizi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

I responsabili dei servizi, verificheranno, entro i primi 30 minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.

In occasione della proclamazione dello sciopero sono sospese tutte le istanze di concessione di ferie o riposo compensativo, relative alla sola giornata di sciopero.

4. Modalità di effettuazione degli scioperi.

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1.1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro.

In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art. 3 della premessa del CCNL del 6.7.95.

5. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono il Prefetto e il Sindaco se non direttamente coinvolto quale organo politico di vertice dell'amministrazione.

I soggetti indicati entro tre giorni lavorativi (decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione) provvedono alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora i soggetti non abbiano 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 e delle OO.SS..

Art. 7 Diritti e libertà sindacali

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

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
- c) le convocazioni dell'amministrazione per partecipazioni a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivo prestato;
- d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha presentato richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo individuale di 12 ore annue retribuite, la Rsu e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del

6

- personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso di assemblea l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) Oltre il monte ore annuo individuale di 12 ore retribuite, possono essere indette assemblee sindacali oltre l'orario di servizio con le medesime modalità previste ai precedenti punti a) e b).
3. Per quanto attiene il patrocinio sindacale si stabilisce che:
- a) I dipendenti in attività o quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'Istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni previdenziali e assistenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione;
 - b) Gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela della igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva, come previsto dal decreto del Capo provvisorio dello Stato 29.7.1947, n. 804.
4. Per quanto attiene i Referendum si stabilisce che:
- a) Le amministrazioni devono consentire lo svolgimento fuori dall'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, con diritto di partecipazione di tutto il personale interessato.
5. Per quanto attiene la Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali si stabilisce che:
- a) Il trasferimento dei dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie e dei componenti la RSU può essere disposto solo previo nulla osta delle rispettive OO.SS. di appartenenza o, per le RSU, nelle cui liste il rappresentante sindacale è stato eletto;
 - b) Ai sensi del comma precedente si intende per trasferimento il provvedimento di mobilità interna che comporti assegnazione a settore (area, dipartimento) diversi o l'assegnazione, all'interno dello stesso settore (area o dipartimento), a unità produttive ubicate in luoghi diversi ed esterni a quello di appartenenza;
 - c) La disposizione di cui ai commi precedenti si applica sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale;
 - d) I dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie e gli eletti delle RSU non sono soggetti alla subordinazione gerarchica stabilita dai regolamenti quando espletano le loro funzioni sindacali e conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili per la categoria e profilo rivestiti.
6. Le Amministrazioni forniranno, o permetteranno l'uso, alla RSU di apposito locale per l'attività della stessa, con possibilità di utilizzo delle attrezzature informatiche e messaggistiche in dotazione presso l'Ente.

Art. 8 Monitoraggio e verifiche

1. Il monitoraggio e la verifica di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCDI è attribuito alla delegazione trattante.
2. Almeno una volta l'anno, entro il mese di febbraio, o comunque su richiesta di una delle parti, la commissione si riunisce per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

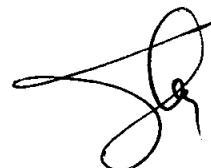
3. L'Ente, sulla base degli argomenti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria almeno 5 giorni prima della convocazione.

Art. 9 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 agli articoli. 6 - 7 - 7 bis - 8 - 9 - 42 del D.Lgs. 165/2001, l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e l'attuazione della contrattazione collettiva decentrata integrativa, la consultazione, la concertazione e l'informazione nel rispetto della contrattazione nazionale di categoria.

Art. 10 Concertazione

1. Ricevuta l'informazione preventiva, scritta e documentata, la RSU o i rappresentanti territoriali delle OO.SS. Territoriali di categoria firmatarie del CCNL, possono attivare, entro i successivi dieci giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente.
2. Le seguenti materie sono oggetto di concertazione:
- ▶ Articolazione dell'orario di servizio;
 - ▶ Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - ▶ Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - ▶ Andamento dei processi occupazionali;
 - ▶ Criteri generali per la mobilità interna;
 - ▶ Criteri generali per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - ▶ Criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - ▶ Criteri generali per il conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e valutazione periodica;
 - ▶ Criteri generali sulla metodologia permanente di valutazione del personale;
 - ▶ Criteri generali per l'individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
 - ▶ Criteri generali per l'individuazione dei nuovi profili professionali;
 - ▶ Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazione dei due fondi per il funzionamento della progressione all'interno della categoria (Art. 5 CCNL 31.3.1999) e per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10 CCNL 31.3.1999;
 - ▶ disciplinare il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da contratto di formazione e lavoro a contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - ▶ il fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine;
 - ▶ i criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori;
 - ▶ verificare la sussistenza di condizioni finanziarie per destinare una quota parte dei rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo delle risorse accessorie, le cui risorse vanno destinate ai messi notificatori.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte della amministrazione.
4. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. La concertazione si conclude entro trenta giorni dalla richiesta. Dell'esito della concertazione è redatto un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.



Art. 11 Consultazione

1. L'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 sono oggetto di preventiva consultazione delle organizzazioni sindacali.

Art. 12 Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione, consultazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. Per una compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
 - iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
 - eventuali processi di dismissione di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi tenuto conto dell'art. 11 comma 5 del CCNL quadro del 2.6.98 e successive modificazioni e integrazioni, per la definizione dei comparti contrattuali.
4. L'Ente, previa informazione, ed eventuale incontro con le organizzazioni sindacali, può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite da norme legislative e clausole contrattuali, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
5. Alla fine di ciascun anno l'Amministrazione fornisce alle organizzazioni sindacali tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL per l'assunzione di personale con contratto di fornitura di lavoro temporaneo. Entro lo stesso termine l'Ente fornisce alle organizzazioni sindacali tutte le informazioni sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi.
6. L'Ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuto ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%, dandone informazione alle organizzazioni sindacali.
7. L'Ente informa con cadenza semestrale le organizzazioni sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e straordinario.
8. L'Ente stabilisce, previa informazione, alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal CCNL, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

Art. 13 Comitato Pari Opportunità

1. L'Amministrazione si impegna a costituire, laddove non ancora costituito, entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente CCDI, il Comitato per le Pari Opportunità, oltre che ad attuare ogni misura necessaria per favorire la realizzazione delle pari opportunità.

2. Il Comitato sarò composto da un rappresentante dell'Ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
3. L'Amministrazione assicura le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato.
4. Il Comitato resta in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione del successivo. I componenti possono essere riconfermati nell'incarico per una sola volta e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
5. Il Comitato si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.
6. Le sedute del Comitato normalmente si tengono durante l'orario di lavoro e si svolgono presso la sede dell'Ente.
7. Le parti, pubblica e sindacale, si impegnano a tener conto delle proposte che saranno formulate dal Comitato per le Pari Opportunità, e si riservano di concordare, con un apposito accordo, le misure volte a favorire effettive pari opportunità e gli interventi che saranno ritenuti necessari per la realizzazione di azioni positive a beneficio delle lavoratrici.
8. Inoltre, per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, a richiesta, il Comitato per le Pari Opportunità può svolgere il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'Ente è tenuto a fornire, e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

Art. 14 Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing

1. Entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione del presente CCDI l'Amministrazione si impegna a costituire il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing.
2. Il Comitato svolgerà i seguenti compiti:
 - raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente tra i componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, dello stesso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le Pari Opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
4. L'Amministrazione garantisce il funzionamento e la strumentazione necessario al funzionamento.
5. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. Le sedute del Comitato di norma si svolgono durante l'orario di lavoro.
7. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del successivo. I componenti del Comitato possono essere riconfermati nell'incarico e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
8. Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento all'art.8 del CCNL del 22/1/2004.

Art. 15 Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato sul principio di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza di comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei principi di cui al comma precedente, entro il primo mese di negoziato, le parti stipulanti il presente contratto decentrato integrativo, salvo in caso di esplicita formale rottura delle trattative, non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Art. 16 Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle clausole dei contratti decentrati, le parti che le hanno sottoscritte s'incontrano entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata per definire il significato della controversia.
2. La parte interessata invia alle altre parti richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. La procedura di interpretazione autentica, comunque, si dovrà concludere entro e non oltre 60 giorni dal ricevimento della richiesta scritta con la redazione di un verbale conclusivo.

Art. 17 Telelavoro

1. Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede contrattuale, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 18 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Le parti si impegnano a definire, in caso di necessità, i casi, le condizioni, i criteri e le modalità per la determinazione e corresponsione del trattamento accessorio di produttività per i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Art. 19 Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzazione di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontreranno per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto.

Art. 20 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti si impegnano a individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato per le Pari Opportunità, i casi per i quali sarà possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo.

Art. 21 Utilizzo di personale comandato

1. Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le risorse decentrate saranno integrate adeguatamente per riconoscere a tale personale il salario accessorio corrispondente alle funzioni svolte.

Art. 22 Gestione eccedenze di personale

1. Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Amministrazione è tenuta ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e fornendo le motivazioni che inducono la stessa a dichiarare l'eccedenza di personale al fine di analizzarne i contenuti e attivare, in sede contrattuale, tutte le iniziative necessarie a ricollocare i lavoratori in esubero, anche attraverso procedure di riqualificazione e aggiornamento del personale.
2. in caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 23 Trattamento di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, oltre a quanto previsto dal CCNL compete un'indennità di trasferimento nelle seguenti misure:
 - 4 mensilità quando è accompagnato solo dal coniuge;
 - 5 mensilità quando si è in presenza di un figlio minore;
 - 6 mensilità in tutti gli altri casi.

Art. 24 Formazione

1. La formazione del personale è uno degli strumenti organizzativi che consentono il passaggio dall'era della gestione delle risorse umane a quella della valorizzazione delle risorse umane, passaggio necessario alla ricerca di un miglioramento della qualità dei servizi forniti.
2. Alla formazione del personale viene annualmente destinata una somma pari all'1% annuo della spesa per retribuzioni del personale riferita all'anno precedente, suddivisa per settori, previa formazione preventiva del piano di cui al comma 4.

3. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e sarà effettuata in coerenza con i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.
4. Le parti assumono l'impegno di definire, con un apposito piano formativo da contrattare entro il 30 aprile di ogni anno, una programmazione annuale o pluriennale.
5. I tempi necessari per la partecipazione alle iniziative formative sono considerati servizio effettivo a tutti gli effetti.
6. Nel caso in cui la rilevanza del programma formativo da attuare dovesse richiedere un maggior impegno finanziario, la Giunta incrementerà la percentuale stabilita al precedente comma 2, dandone comunicazione alle OO.SS..
7. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

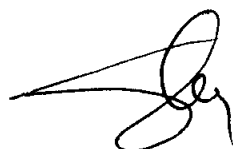
Art. 25 Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare piena applicazione alla normativa di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro in attuazione del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni.
2. Specifiche attività formative saranno rivolte ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed ai lavoratori.
3. In accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza l'Ente adotterà, entro un mese dalla stipula del presente accordo, le linee di indirizzo ed i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché per la garanzia ed il miglioramento degli stessi.
4. Contemporaneamente l'Ente informerà tutti i dipendenti dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e sui provvedimenti che intende adottare.
5. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e provvederà all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Art. 26 Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente, quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto entro il primo trimestre di ogni anno le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale, e comunque in maniera preventiva ogni qualvolta s'introducono modifiche regolamentari e/o organizzative.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.







Art. 27 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri:
 - Funzionalità, l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - Organicità, la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - Flessibilità, l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore della fascia centrale;
 - Omogeneità, l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
 - Solidarietà, assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

Art. 28 Articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro

1. Al verificarsi dell'evenienza di dover fissate nuove e diverse articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro, le parti concordano che in tal caso sarà stipulato apposito accordo in materia.

Art. 29 Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al fine di dare seguito all'attuazione della riduzione d'orario fino alle 35 ore medie settimanali per il personale già adibito a regimi di orario articolati sulla alternanza giornaliera, settimanale o anche pluri-settimanale, di turni di lavoro diversi tra loro, salvaguardando il livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza, le parti concordano di affidare al Dirigente del Settore, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, il compito di formulare una proposta che risponda a quanto previsto dal CCNL e che sarà oggetto di contrattazione tra parte pubblica e parte sindacale.

Art. 30 Lavoro straordinario

1. Nell'anno 2005 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di € 2.171,83.
2. L'Amministrazione entro il mese di gennaio di ogni anno suddivide ed attribuisce il fondo di cui al precedente comma ad ogni settore in relazione al personale di ciascun settore. In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata nell'anno precedente.
3. L'Amministrazione si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore.
4. Conseguentemente le parti si incontreranno ai fini di quanto disposto dal 3° comma dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

6. 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.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo delle risorse accessorie.
8. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate.

Art. 31 Banca delle ore

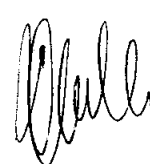
1. In via sperimentale e per l'anno 2005 è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Le modalità di funzionamento sono fissate dall'art. 38 bis del CCNL del 14/9/2000.
3. Contestualmente alle verifiche stabilite nell'art. 30, comma 4, del presente CCDI per l'utilizzo del lavoro straordinario, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
4. Si stabilisce in 20 ore il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 32 Risorse decentrate

1. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2005, di cui al dettaglio della Tab. C allegata al presente contratto, ammontano ad **€ 112.035,96**. La predetta somma finanzia tutte le voci di spesa fisse e ricorrenti liquidate al personale dipendente in applicazione del CCNL e da questo imputate al fondo.

Art. 33 Indennità di rischio

1. A decorrere dal 01.01.2005 ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati le seguenti figure professionali, nell'ambito delle categorie A-B-C:
 - operatore di manutenzione, stradino, cantoniere, giardiniere;
 - operatore ecologico;
 - autista scuolabus, autista N.U., autisti altri automezzi;
 - dipendenti che utilizzano prevalentemente il computer, a qualunque categoria appartengano;
 - necroforo-custode cimiteriale;
 - messo notificatore.
2. Le indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 devono essere corrisposte mensilmente, in misura di euro 30 mensili lorde con decorrenza 31.12.2003.
3. La predetta indennità non può essere erogata allo stesso dipendente più volte per attività diverse per le quali è prevista.



Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Fabbisogno complessivo
Operatori	A	5	===	1.793,00
Necroforo	A	1	===	360,00
Autista autovettura d'ufficio	A	1	===	360,00
Autista scuolabus	B	1	===	360,00
Autista automezzo N.U.	B	1	===	360,00
Messo notificatore	B	1	===	358,00
Dipendenti che utilizzano il computer	B-C	16	===	5.826,00
			TOTALE	€ 9.417,00

Art. 34 Indennità di turno

1. Per lavoro a turni si intende quella particolare organizzazione del lavoro che preveda l'alternanza dei lavoratori in turni prestabiliti di lavoro in maniera equilibrata su base mensile.
2. L'indennità di turnazione può essere erogata in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.
4. Spetta al Responsabile del servizio predisporre i vari turni.
5. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese.
6. A decorrere dall'anno 2005, ai fini della corresponsione della indennità di turno, vengono individuati i seguenti servizi:

POLIZIA MUNICIPALE: Con articolazione di orario superiore alle 10 ore giornaliere.

7. L'ammontare complessivo dell'erogazione per indennità di turno non potrà in alcun modo superare l'importo stabilito in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Fabbisogno complessivo
Agenti P.M.	C	3	=====	€ 6.000,00
Responsabile P.M.	D	1	=====	=====
			TOTALE	€ 6.000,00

Art. 35 Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.
3. A decorrere dal 1.1.2005, ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità, vengono individuati i seguenti servizi:

STATO CIVILE: Con articolazione oraria di 12 ore per le giornate di Sabato e Domenica.

POLIZIA MUNICIPALE: In assenza di servizio attivo.

SERVIZIO TECNICO (OPERAI): Per 6 ore giornaliere.

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Istruttori/collaboratori (STATO CIVILE)	B-C	3	===	1.800,00
Agenti P.M.	C	3	===	2.603,16
Operatori (SERVIZIO TECNICO)	A	6	===	1.600,00
			===	
			===	
			TOTALE	€ 6.003,16

Art. 36 Indennità di disagio

- Al personale collocato nelle categorie A, B, C, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni di disagio, pericolo e danno particolarmente rilevanti quali :
 - attività in orari differenziati non rientranti nel turno;
 - orario spezzato;
- Le parti concordano che, i compensi per l'indennità di disagio sono erogati, nella seguente misura mensile: da un minimo di euro 15,00 ad un massimo di euro 40,00, e sono cumulabili con altre indennità non correlate allo stesso titolo.
- Concordano altresì di individuare quali beneficiari dell'indennità di disagio il personale appartenente ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo mensile unitario lordo	Fabbisogno complessivo
Autista Scuolabus	B	1	30,00	360,00
Necroforo	A	1	40,00	480,00
Istruttore biblioteca	C	1	30,00	360,00
Operatore biblioteca	A	1	30,00	360,00
			TOTALE	€ 1.560,00

Art. 37 Lavoro festivo

- L'importo complessivo destinato al lavoro festivo è quantificato in € 1.000,00. Detto importo non può essere superato per alcun motivo.

Art. 38 Indennità di maneggio valori

- Al personale cui sono affidate le mansioni di economo comunale compete l'indennità giornaliera nella misura massima di € 1,55. L'importo massimo è stabilito in € 473,00.
- Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1°.

Art. 39 Specifiche responsabilità categorie B-C-D

1. Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.4.1999.
2. Il personale appartenente alle categorie C e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria, **rilevabili da atti formali**:

Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;

CATEGORIA	CRITERI
D	<ul style="list-style-type: none">• Personale con responsabilità di struttura organizzativa/sub struttura• personale senza responsabilità di struttura organizzativa/ sub struttura
C	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilità diretta di un ufficio e/o servizio• Coordinamento squadre operai

3. Le parti concordano che i compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria C e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12mi, compatibilmente alle disponibilità individuate, nella seguente misura annua: da un minimo di euro 1.000,00 sino ad un massimo di euro 2.000,00.
4. La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione deve essere graduata tra il minimo ed il massimo previsto per categoria.
5. L'indennità viene corrisposta secondo gli importi di seguito indicati, nei limiti del fondo.

CATEGORIA	IMPORTO
D con direzione struttura o sub struttura	euro 2.000,00
D senza direzione struttura o sub struttura	euro 1.300,00
C	euro 1.000,00

6. Al personale incaricato **con atto formale** in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002 -2005, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.
7. Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al comma precedente viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati :

Responsabilità derivanti dall'attribuzione di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative.

Responsabilità derivante dai compiti per:

- Archivistici informatici;
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

8. Le parti concordano che i compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in dodicesimi, nei limiti delle disponibilità stabilite. Le indennità di cui ai predetti commi 5 e 6 del presente articolo sono tra loro cumulabili limitatamente alle categorie B e C. L'indennità di responsabilità di cui al predetto comma 5 del presente articolo, attribuita alla categoria D, è omnicomprensiva anche della eventuale indennità spettante ai sensi del predetto comma 6 del presente articolo.
9. Ai fini dell'indennità di cui al predetto comma 5, è accantonata la somma di complessivi € **4.950,00**, da utilizzare quale compenso per specifiche responsabilità delle sole **categorie D**, mentre per le specifiche responsabilità indicate al precedente comma 7 è accantonata la somma complessiva di € **1.650,00**, da utilizzare per remunerare le seguenti figure professionali, già individuate per l'anno 2004:

Profilo professionale	Categoria	N° addetti	Importo unitario	Importo complessivo
Ufficiale di stato civile e anagrafe	C	2	300,00	600,00
Ufficiale di stato civile e anagrafe (sostituto)	B	1	150,00	150,00
Responsabile dei tributi (I.C.I.)	C	1	300,00	300,00
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	C	1	300,00	300,00
Personale addetto ai servizi di protezione civile	C	1	300,00	300,00
			TOTALE	€1.650,00

Art. 40 Sistema di incentivazione del Personale

- Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione dei seguenti obiettivi:
 - Relazione programmatica previsionale allegata al bilancio;
 - Piani Esecutivi di Gestione.
- Tutti i servizi definiranno i piani di attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti. Tali piani saranno predisposti dai Responsabili di posizione organizzativa.
- Per la determinazione della retribuzione accessoria si dovrà tenere conto della valutazione individuale di ogni dipendente da effettuarsi secondo i seguenti parametri oggettivi, combinati tra loro rispetto alle categorie di appartenenza:

1) Capacità operativa

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

2) Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

3) Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

4) Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

5) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

