

Gli Enti valorizzano le Alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

Gli atti organizzativi assunti dall'Ente sono soggetti al sistema delle relazioni sindacali vigenti mediante l'attivazione dell'istituto dell'informazione preventiva sui criteri e le condizioni delle competenze e responsabilità, dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato, nonché dei criteri e procedure sul sistema di valutazione affidato al controllo interno.

Art.9

Fondo per la remunerazione di particolari indennità legate a condizioni di disagio, pericolo, danno etc.

Il fondo ammonta ad una somma pari a € 33.230,26, ed è finalizzato a compensare gli istituti:

Turnazione	€ 20.323,11
Maggiorazioni per orario festivo, notturno e festivo notturno	€ 1.126,09
Reperibilità	€ 0,00
Rischio	€ 2.310,00
Disagio	€ 5.682,00
Maneggio valori	€ 1.410,18
Nocività (vidcoterminali, fotocopiatrici etc)	€ 2.500,08

a) L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato con € 20.323,11 :

SERVIZIO POL.MUN. CATEG. e Profilo prof.le "C" n. dipendenti "9";

b) Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applica nei seguenti servizi ed è finanziato con € 1.126,09:

SERVIZIO CIMITERIALE CATEG. e Profilo prof.le "A" n. dipendenti "2";

c) L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato con € 0,00.

I responsabili dei servizi provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità.

d) L'indennità di rischio è concessa alle seguenti figure professionali ed è finanziato con € 2.310,00:

SERVIZIO TECNICO	CATEG. e Profilo prof.le "A"	n. dipendenti "3";
SERVIZIO PUBBL.ISTR.	CATEG. e Profilo prof.le "A" e "B"	n. dipendenti "2";
SERVIZIO CIMITERO	CATEG. e Profilo prof.le "A"	n. dipendenti "2";

L'indennità è fissata con decorrenza 31.12.2003 in € 30,00 mensili lordi per dodici mensilità.

e) L'indennità di disagio è finanziata con € 5.682,00:

L'indennità di € 20,66 lorde mensili viene corrisposta al personale *esposto ad agenti atmosferici o che svolge attività lavorative prevalentemente esterne in condizioni disagiate (es. particolari articolazioni dell'orario di lavoro, cumulo di diversi carichi di lavoro, particolari attività lavorative etc.)*.

Il Responsabile del Servizio attesta mensilmente l'effettivo diritto al compenso e le relative variazioni.

SERVIZIO AFFARI GEN.	CATEG. e Profilo prof.le "A" "B" e "C"	n. dipendenti "8";
SERVIZIO TECNICO	CATEG. e Profilo prof.le "A" "B" e "C"	n. dipendenti "7";
SERVIZIO PUBBL.ISTR.	CATEG. e Profilo prof.le "A" "B" e "C"	n. dipendenti "6";
SERVIZIO POL.MUN.	CATEG. e Profilo prof.le "B" e "C"	n. dipendenti "11";
SERVIZIO FINANZIARIO	CATEG. e Profilo prof.le "C"	n. dipendenti "4";

f) L'indennità maneggio valori è finanziata con € 1.140,18:

Viene erogata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggi di valori di cassa secondo

Il personale interessato è il seguente :

- economo comunale;
- addetti alla riscossione dei diritti per certificazioni
- addetti alla riscossione delle contravvenzioni (n.1 quota per l'importo massimo giornaliero).

g) L'indennità di nocività è finanziata con € 2.500,08:

Viene corrisposta al personale appartenente ai profili professionali che per contratto operano con carattere di continuità e prevalenza a videoterminale, fotocopiatrici ed in genere ad apparecchi emittenti radiazioni nocive. La predetta indennità, il cui importo viene fissata di € 20,66 mensili, per 11 mesi, in rapporto alla presenza effettiva in servizio; viene liquidata, con cadenza mensile, previa certificazione a firma del Responsabile del Servizio.

Art. 10

Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 0,00. E' finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie C e B , ove non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/3/1999 o della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative:

La misura dell'indennità è fissata in € 2.500,00 annue lorde per n.1 unità.

La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali inferiori, a condizione che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza.

In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

Tale unità è attribuita ad una unità del Comando della Polizia Municipale importo complessivo annuo lordo indicato.

Art. 11

Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del vigente CCNL, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €0,00. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:

- Ufficiale di Stato Civile € 300,00 annuo lordo per n.1 unità
- Ufficiale di Anagrafe € 300,00 annuo lordo per n.1 unità

Tale indennità non è cumulabile con quella di cui all'art.17 , comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999.

Art. 12

Fondo per incentivare specifiche prestazioni da Leggi

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma di € 3.500,00, ed è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi della lettera g) art.17 del CCNL 1/4/1999 e art.4 comma 3 del CCNL 5.10.2001:

Fondo Incentivante Ici € 3.500,00

L'utilizzazione del fondo è disposta secondo criteri già definiti dall'apposito regolamento di cui alla deliberazione di C.C. n. 7 del 28/02/2002 o che saranno successivamente definiti dalle parti.

Art. 13

Indennità di Comparto

Il fondo pari a € 20.532,84 viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 23 del CCNL

Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo art.) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004 come di seguito specificato :

cat. "A" € 32,40	x n. 07 dipendenti	€ 2.721,60
cat. "B" € 39,31	x n. 06 dipendenti	€ 2.830,32
cat. "C" € 45,80	x n. 23 dipendenti	€ 12.640,80
cat. "D" € 51,90	x n. 03 dipendenti	€ 1.868,40

Per l'anno 2003 il fondo di cui sopra è pari a € 3.067,08 così distinto:

cat. "A" € 4,93	x n. 07 dipendenti	€ 414,12
cat. "B" € 6,00	x n. 06 dipendenti	€ 432,00
cat. "C" € 7,01	x n. 23 dipendenti	€ 1.934,76
cat. "D" € 7,95	x n. 03 dipendenti	€ 286,20

Per i nuovi assunti, sia su posti vacanti nella fase di prima applicazione della presente disciplina sia sui posti di nuova istituzione conseguenti ad incrementi di dotazione organica, l'importo della indennità di comparto deve essere interamente finanziato dal Bilancio.

Art. 14 Lavoro straordinario

Per l'anno 2004 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a € 6.592,50.

A decorrere dal 1/1/2004 le risorse di cui al comma 1 del presente articolo vengono ridotte nella misura del 0,0 % e rideterminate in complessivi € 6.592,50, la quota relativa alla riduzione è portata in aumento alla risorse stabili del fondo di cui all'art. 4 del presente CCDI.

L'importo di cui al comma 2 del presente articolo viene ripartito tra i singoli Settori/Servizi in sede di delegazione trattante.

Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni :

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;
- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile del Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun Servizio il limite individuale fissato è di 180 ore pro capite.

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Responsabili dei Servizi.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili dei Servizi.

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO. SS., alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Servizi.

Sulla base dei dati forniti ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Art. 15 **Banca delle ore**

L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 13 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.

Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

Art. 16 **Recupero Somme**

Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.

Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 17 **Massa vestiaria**

L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva – invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 626/94 e s.m.i., alle seguenti categorie:

Polizia Municipale;
Operai Comunali;
Autisti;
Uscieri.

Al fine di prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni, l'Amministrazione si fa carico dell'onere del lavaggio della massa vestiaria (Cassazione sentenza n. 11139/98).

Art. 18 **Sistema di valutazione del personale.**

Il sistema di valutazione del personale è riportato nell'allegato A) al presente Contratto con le modifiche apportate per effetto dell'introduzione della norma di cui agli artt. 35 e 39 del vigente CCNL.

Art. 19

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Gli eventuali debiti possono essere recuperati, anche nella stessa giornata, e, comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

Art. 20

Formazione.

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

- ✓ attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre ... considerate equivalenti di altre ...

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- ✓ favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- ✓ favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- ✓ favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutarle comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- ✓ favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- ✓ 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 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- ✓ favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- ✓ favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- ✓ favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- ✓ favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge l. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione;
- ✓ favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro ex artt. 8 ccnl 22.1.2004 e 25 CCNL 5.10.2001;
- ✓ favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, 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.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed 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.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Art. 21

Interpretazione autentica del presente contratto

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c. 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza contrattuale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

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

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 22 Norme finali

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.