



COMUNE DI CESANO BOSCONONE

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

L'anno 2005 addi venticinque del mese di luglio.

TRA

- Il Comune di Cesano Boscone, rappresentato da Giuseppe Cremona – Direttore Generale – presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica, autorizzato alla sottoscrizione del presente accordo con deliberazione di G.C. n. 85 del 5 luglio 2005:

E I SIGNORI

La Delegazione Sindacale

CGIL - Sergio Iannaccone -

CISL - Rosario Arcoraci

RSU - Silvia Muciaccia -

Premesso

Che in data 10 giugno 2005 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per il personale dipendente del Comune di Cesano Boscone in applicazione del CCNL 22.1.2004;

Che ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999 la stessa è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti in data 16 giugno 2005 e che trascorsi 15 giorni dall'invio non sono stati formulati rilievi;

Che la Giunta Comunale con Deliberazione n. 85 del 5 luglio 2005 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Premesso quanto sopra, le parti convengono:

di sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, costituito dall'allegata ipotesi di CCDI sottoscritta in data 10 giugno 2005, articolato nelle seguenti 14 parti oltre agli allegati "A", "B", "C":

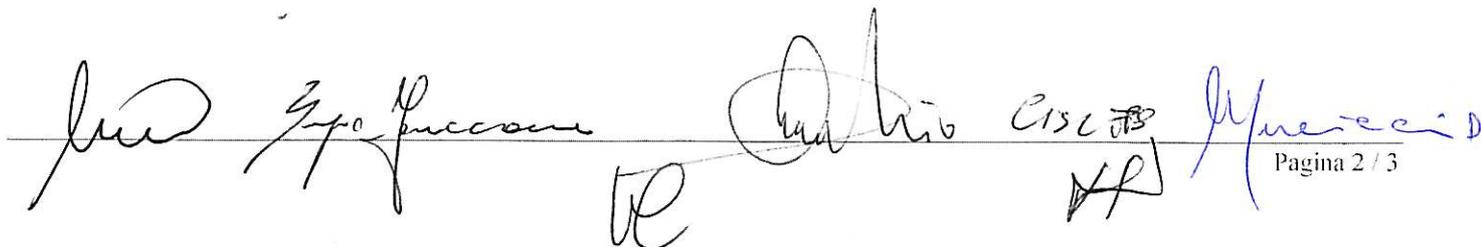
- relazioni sindacali
- risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane
- sistemi di incentivazione
- metodologia di valutazione
- *progressione orizzontale*
- indennità
- pari opportunità
- formazione
- ambiente di lavoro, sicurezza e attività dei disabili
- innovazioni organizzative
- riduzione dell'orario di lavoro
- politiche dell'orario di lavoro
- fondo di solidarietà
- interpretazione autentica
- disposizioni finali

Vengono, inoltre, allegate le seguenti dichiarazioni congiunte:

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nel rivolgere al lavoro delle persone *diversamente abili* la massima attenzione, al fine di evitare forme di discriminazione.

L'Amministrazione, pertanto, si impegna a concordare ogni possibile intervento destinato alla prevenzione delle suddette situazioni al fine di garantire, nell'ambito lavorativo, pari dignità a tutti i dipendenti.


TE

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano sull'opportunità di verificare la possibilità di attuazione di forme di telelavoro .
L'Amministrazione entro l'anno 2005 provvederà, pertanto, ad elaborare uno studio di fattibilità e ad aprire successivamente un confronto con le Organizzazioni Sindacali.

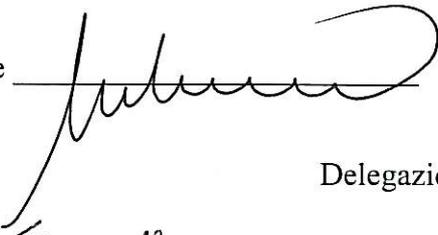
Dichiarazione integrativa

Le parti rilevano che la decorrenza del 1° settembre 2005 fissata alla lettera F punto 4.2 dell'Ipotesi di CCDI, sottoscritto in data 10 giugno 2005, non appare consona al dettato contrattuale, pertanto, concordano di dare decorrenza all'indennità dall'atto di sottoscrizione dell'ipotesi.

L'Amministrazione attuerà l'iter procedurale necessario.

Delegazione di parte pubblica

Il Presidente

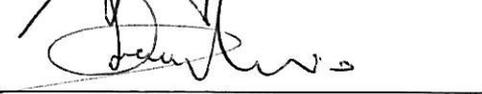


Delegazione sindacale

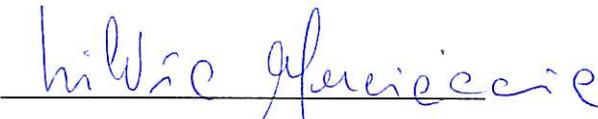
CGIL



CISL



RSU



Aedie Horciana

Vincenzo Cotroneo



COMUNE DI CESANO BOSCONO

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale a conclusione di un ciclo di incontri, oggi, 10 giugno 2005, sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo integrativo decentrato.

La presente ipotesi è costituita di 22 pagine e 3 allegati.

La delegazione di parte pubblica

La Delegazione di Parte sindacale

FP CGIL *guy. fucini*
GISL FPS *[signature]*

RSU *Silvia Mucceccia*

A - Relazioni sindacali

1. Relazioni sindacali

1.1 Il sistema delle relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al **Decreto Legislativo n. 165/01 (art. 2, 6, 7, 9, 42), quanto previsto dagli artt. 4 "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente", 7 "Informazione", 9 "Soggetti sindacali dei luoghi di lavoro", 11 "Clausole di raffreddamento" del CCNL dell'1.4.99, nonché dall'art. 16 "Relazioni sindacali" del CCNL del 31.3.99 e dall'art. 6 "Concertazione" del CCNL 22.01.2004.**

1.2 Il soggetto di riferimento per l'Amministrazione per tutte le comunicazioni riguardanti le relazioni sindacali è, ove non diversamente previsto, l'Ufficio Centrale Organizzazione e Risorse Umane.

2. Contrattazione decentrata integrativa

2.1 La contrattazione si svolge sulle materie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali ed in particolare quelle derivanti dai CCNL del 31.3.1999 , **1.4.1999 e 22.1.2004.**

Nelle materie riguardanti la costituzione di risorse finanziarie da determinare annualmente, la contrattazione avviene durante la predisposizione del bilancio preventivo.

2.2 Essa si svolge tra le delegazioni trattanti formalmente costituite. A tal fine l'Amministrazione invia alla RSU il provvedimento di costituzione della delegazione di parte pubblica ed ogni eventuale provvedimento di integrazione o modifica. Le organizzazioni sindacali comunicano la designazione dei loro rappresentanti ed ogni eventuale sostituzione.

2.3 La convocazione degli incontri tra le delegazioni è fatta dall'Amministrazione alle RSU e a tutti gli altri soggetti titolari nella propria sede, mediante posta elettronica o fax, agli indirizzi forniti dalle stesse organizzazioni. La convocazione su richiesta dei soggetti sindacali ha luogo entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

3. Concertazione.

3.1 La concertazione sulle materie previste dai contratti collettivi nazionali si svolge in seguito a richiesta delle rappresentanze sindacali titolari della contrattazione, da inoltrarsi entro i **successivi 10 giorni dal ricevimento dell'informazione ovvero entro il termine di 5 giorni, in caso di urgenza.**

3.2 La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.



Pagina 2 / 2

3.3 La procedura di concertazione è svolta per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL 31. 3.1999 e dall'art. 8 del CCNL 1.4.1999 come novellato dall'art. 6 del ccnl 22.1.2004.

4. *Informazione.*

4.1 L'informazione sulle materie contrattualmente previste si svolge con le modalità seguenti, a seconda che si tratti di informazione successiva o preventiva.

4.2 L'informazione successiva avviene mediante la comunicazione di dati ed elaborati di sintesi, con l'esclusione di qualsiasi riferimento personale, sulle materie oggetto di contrattazione, concertazione o monitoraggio. I dati sono forniti in modo da assicurare la possibilità di verifica dell'applicazione dei contratti collettivi o degli accordi. L'informazione è di norma fatta entro i trenta giorni successivi dalla disponibilità dei dati o degli elaborati.

4.3 L'informazione preventiva, sulle materie oggetto di contrattazione e concertazione, avviene mediante invio degli schemi di massima degli atti da emanare o parti di essi ovvero mediante comunicazioni che assicurino la piena comprensione del contenuto degli atti stessi o dei processi da attuare. Le comunicazioni sono inviate di norma almeno dieci giorni prima dell'emanazione degli atti.

4.4 L'informazione riguardante le previsioni finanziarie, gli aspetti organizzativi e occupazionali della gestione dei rapporti di lavoro, ove non ricada nei casi di informazione preventiva, avviene in appositi incontri, convocati in tempi tali da consentire il confronto.

5. *Consultazione e confronto*

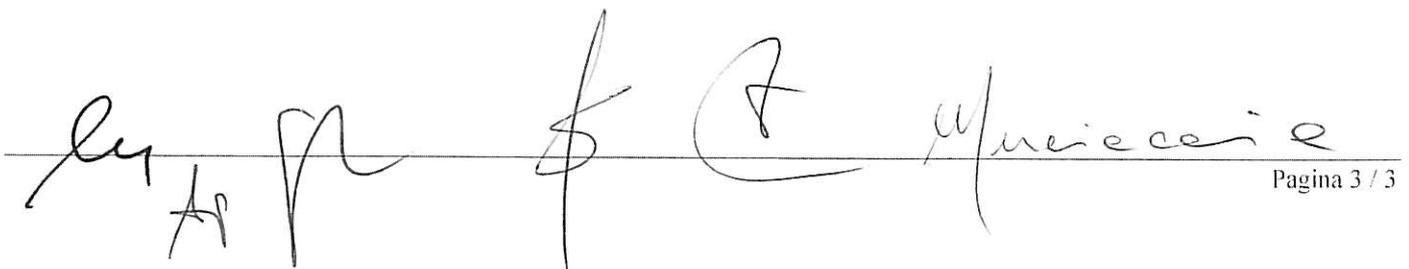
Nei casi previsti da disposizioni di legge (D.Lgs. n. 165/01, D.Lgs. 626/94 ecc.) o contrattuali, l'Amministrazione procede, senza particolari formalità, a confrontarsi o a consultarsi con le Rappresentanze Sindacali, in generale su richiesta di queste ultime.

6. *Regolamentazione del diritto di sciopero e assemblea sindacale (CCDI stralcio 17.7.2003)*

Le parti si impegnano a rivedere entro il prossimo settembre l'accordo stralcio stipulato in data 17.7.2003.

7. *Diritti e libertà sindacali*

7.1 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 Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7.8.98 oltre che dalle norme vigenti in materia. Il monte ore è comunicato ai sog getti aventi diritto entro il mese di febbraio di ciascun anno.



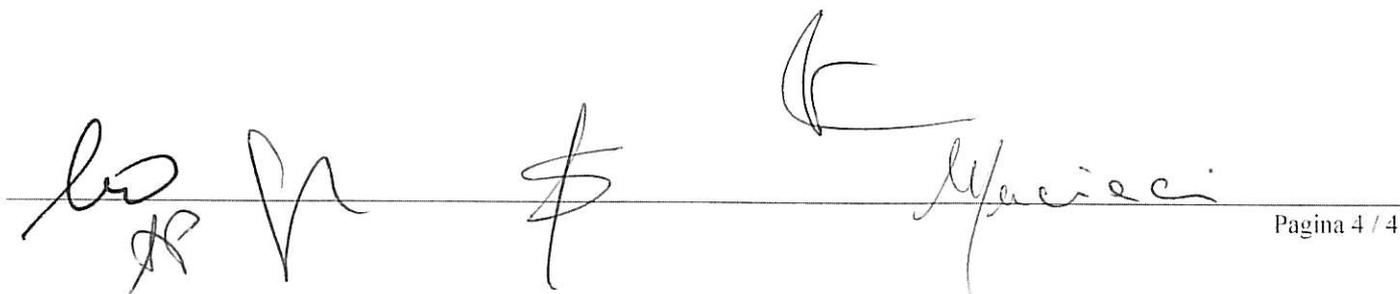
Pagina 3 / 3

7.2 L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato, secondo le modalità stabilite all'interno del settore, e a cura di quest'ultimo, all'Ufficio Organizzazione e Risorse Umane, con preavviso di almeno 48 ore, fatti salvi i casi di urgenza o imprevedibilità.

7.3 Le convocazioni unilaterali dell'amministrazione per partecipare a trattative, concertazione, informazione ecc. non rientrano nel monte ore spettante alle RSU. Per quanto non previsto, si fa riferimento agli art. 8 e seguenti del citato CCNQ.

8. *Procedure di verifica*

I soggetti firmatari promuovono appositi incontri, con cadenza almeno semestrale, al fine di verificare la corretta e piena attuazione, nei tempi e nei modi del CCDI.

Four handwritten signatures are present on a horizontal line. From left to right: the first is a stylized signature with a small 'SP' below it; the second is a simple 'M'; the third is a stylized 'S'; the fourth is a signature that appears to be 'Mancini'.

B - Risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane

1. Accertamento della consistenza dei fondi 2003, 2004 e 2005 secondo le allegate tabelle (Allegato a), b) e c)).

Le parti prendono specialmente atto della determinazione delle somme stanziare ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 per l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione di quelli esistenti come da tabella che segue:

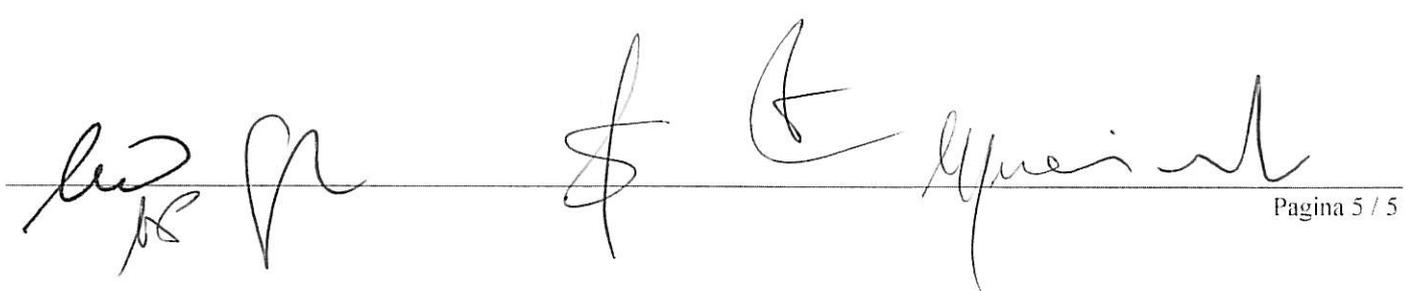
SERVIZI	DECORRENZA	IMPORTI (su base annua)
Nido Luglio	Anno 2002	€ 8.000,00
Oltre il Nido	Anno 2003	€ 3.000,00
Estensione dei Servizi di PL	Anno 2003	€ 7123,00

2. Criteri di impiego delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per l'anno 2004 le risorse disponibili saranno impiegate secondo le previsioni di cui al successivo punto C.1.

Le somme rimanenti costituiranno economia da iscriversi sul Fondo per l'anno 2005 ai sensi del vigente CCNL.

Per l'anno 2005 e successivi le risorse costituenti il Fondo saranno impiegate nel rispetto del presente CCDI. La tabella allegata (Fondo 2005) costituisce, pertanto, mera ipotesi previsionale.



C - Sistemi di incentivazione

1. Per l'anno 2004 la quota di produttività di gruppo ed individuale destinata alla generalità dei lavoratori non ricompresi nelle ipotesi speciali è attribuita nella misura media di € 600,00. La somma di € 400,00 è attribuita come quota minima, la parte restante attribuita con il sistema vigente di valutazione dei progetti PEG.

La quota destinata ai lavoratori della Polizia Locale è rideterminata in relazione all'incidenza delle analoghe riduzioni previste per il restante personale.

2. A partire dall'anno 2005 l'erogazione della produttività individuale e collettiva avviene:

a) suddividendo annualmente per Centro di Responsabilità una quota pari alla metà dei fondi disponibili. La quota da assegnare viene calcolata sulla base dei valori definiti dal Nucleo di Valutazione, con riferimento a ciascun progetto Peg, e al numero dei lavoratori assegnati a ciascun Settore. A tal fine è stabilita una quota minima per ogni lavoratore assegnato pari a € 300,00

Il Direttore di Settore sulla base della negoziazione interna per la partecipazione ai singoli obiettivi attribuisce entro il mese di febbraio o comunque entro 60 giorni dall'approvazione del PEG la quota da erogare a ciascun dipendente. Per l'anno 2005, l'assegnazione è fatta entro il prossimo mese di settembre.

b) utilizzando la quota di produttività restante mediante attribuzione per il conseguimento di obiettivi di progetto di particolare rilevanza o a carattere trasversale ovvero assegnati all'intera organizzazione. Tali obiettivi vengono individuati dall'Amministrazione e affidati alle strutture interessate. Il personale coinvolto sarà individuato dai rispettivi responsabili, che ne determineranno la percentuale di coinvolgimento. Contestualmente all'assegnazione delle quote individuali e di gruppo sono comunicate le modalità di erogazione in relazione ai risultati raggiunti. Le quote sono erogate con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo progetto certificato dal Nucleo di Valutazione.

Il processo deve basarsi sulla comunicazione dei dati preventivi e dei risultati e sul coinvolgimento dei partecipanti ai progetti.

Incentivi a destinazione specifica

Accordi specifici

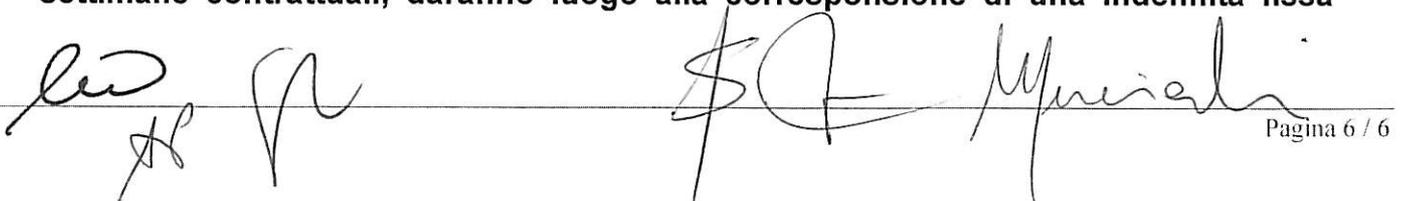
Per particolari esigenze possono essere stipulati accordi specifici riguardanti singoli servizi o profili professionali, quando le forme di incentivazione destinate alla generalità dei lavoratori risultino non applicabili o di difficile applicazione, tale da determinare effetti incongruenti con la finalità dell'istituto.

Estensione servizi Asili Nido.

Il servizio di cui al presente punto può essere esteso al mese di luglio .

L'amministrazione si riserva, inoltre, di valutare l'opportunità di anticipare l'apertura del servizio di una settimana nel corso del mese di settembre.

Le prestazioni effettivamente rese dal personale educativo, oltre le quarantadue settimane contrattuali, daranno luogo alla corresponsione di una indennità fissa



settimanale di € 200,00 pro capite. Le somme occorrenti sono finanziate con il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 secondo quanto previsto al punto 1.b).

Nell'impiego delle educatrici sarà tendenzialmente utilizzato il criterio della rotazione, compatibilmente con le esigenze derivanti dalla salvaguardia del rapporto educatrici / bambini e con le effettive disponibilità di personale.

Sono inoltre individuate separatamente le somme destinate ad incentivare altri servizi nuovi o aggiuntivi (Es. Oltre il Nido).

In considerazione della specificità dei sistemi di incentivazione in favore del personale degli Asili Nido, potranno essere determinate, in sede di definizione dei ~~budget~~ ^{BUDGET} di Settore ovvero in sede di ripartizione interna delle somme individuali, specifiche modalità anche per l'attribuzione delle somme di cui ai punti 2.a) e 2.b), comunque assicurando la quota minima prevista.

Polizia municipale

Per il personale appartenente alla Polizia Municipale è preventivamente costituito un fondo specifico, sulla base delle quote storicamente determinate (compresa la rideterminazione del 2004)

Servizi tributari

L'amministrazione stanZIA appositi fondi per la corresponsione di incentivi, previsti dalle vigenti disposizioni di legge, in favore del personale del settore preposto all'accertamento ed alla riscossione dei tributi comunali. L'attribuzione dei fondi è correlata al conseguimento degli obiettivi previsti in materia di accertamento e riscossione dei tributi secondo modalità stabilite contestualmente alla definizione degli obiettivi.

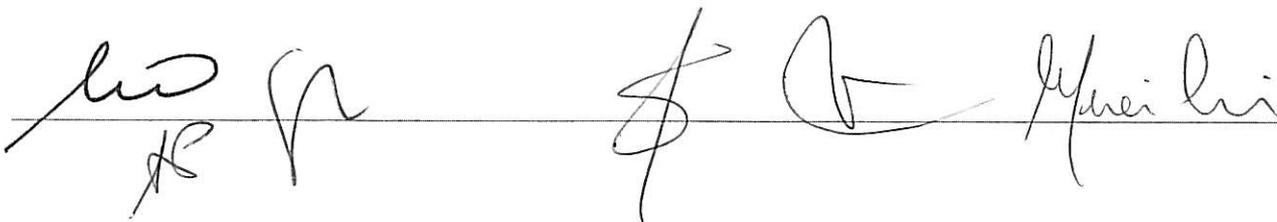
Servizi di progettazione delle opere pubbliche e degli strumenti urbanistici

L'amministrazione, ai fini dell'attribuzione delle quote di incentivo previste dalla legge 109/94, adeguerà l'apposito regolamento, nel rispetto dei seguenti criteri e modalità.

Nel bilancio annuale sono iscritte una quota pari all'2% dell'importo a base d'asta (iva esclusa) delle opere e dei lavori previsti nel corso dell'esercizio finanziario nonché le quote corrispondenti al 30% della tariffa professionale per la redazione di strumenti di pianificazione urbanistica, che non siano affidati a professionisti esterni.

I fondi sono erogati al responsabile del procedimento, agli incaricati della progettazione che assumono la diretta responsabilità degli atti e degli elaborati tecnici, al rimanente personale tecnico, ai collaboratori che hanno preso parte direttamente al procedimento.

Il fondo destinato a ciascuna realizzazione è ripartito nei limiti predeterminati nel regolamento, che tengano conto del livello delle responsabilità, delle specialità professionali e dell'apporto delle singole figure professionali occorrenti per ciascuna tipologia di intervento. Tra gli appartenenti alla stessa figura professionale le somme sono ripartite in base alle effettive prestazioni. Le quote corrispondenti a prestazioni non svolte o non svolte all'interno costituiscono economia.



Gli oneri assicurativi e quelli derivanti da iscrizioni agli albi professionali sono a carico dell'amministrazione.

I compensi suindicati si intendono al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota di oneri accessori a carico degli stessi.

Incentivi destinati a strutture prive di obiettivi

Ai lavoratori addetti a strutture di supporto (staff e segreteria del Sindaco, staff o segreterie del Consiglio Comunale o delle commissioni consiliari, strutture di supporto centrali), ove non sia possibile la determinazione di obiettivi misurabili o la cui realizzazione dipenda dalle determinazioni e dall'attività degli organi politici ovvero sia richiesta un'articolazione oraria scarsamente predefinibile o comunque correlata all'attività dell'organo viene assegnato un compenso onnicomprensivo, soggetto comunque alla valutazione individuale, esclusa la parte riguardante i risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi. L'attribuzione di tale compenso esclude l'applicazione di ogni altra forma di salario accessorio, ad eccezione della progressione economica ed eventualmente dell'indennità di cui alla lettera f) dell'art. 17 CCNL. Esso è attribuito nei limiti dei fondi disponibili e nel limite massimo individuale non superiore all'indennità prevista per le funzioni vicarie. Le prestazioni aggiuntive complessive annue non possono essere superiori alle 120 ore annue.

Indennità sostitutive per le assenze obbligatorie

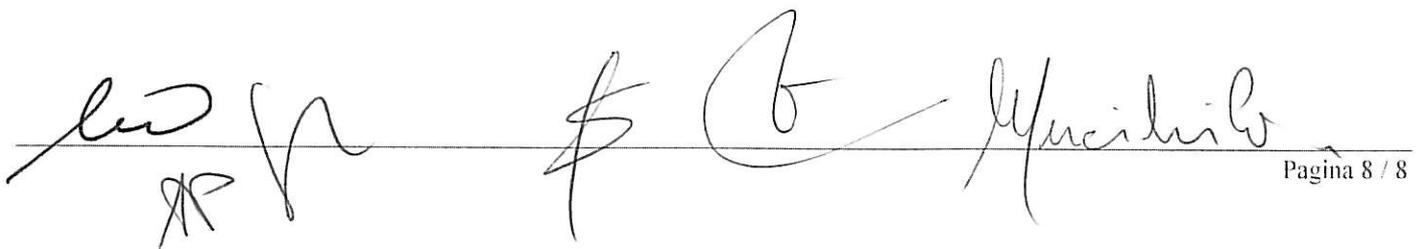
E' costituito un fondo per erogare un'indennità sostitutiva dei compensi per la produttività individuale e collettiva, ai lavoratori in caso di assenze obbligatorie derivanti dall'applicazione della legge sulla tutela della maternità o da infortuni sul lavoro.

Agli stessi lavoratori l'indennità è corrisposta, per il periodo di assenza, in misura pari all'80% della quota corrisposta alla generalità dei lavoratori, calcolata sulle quote minima. Nel caso le quote, così calcolate, eccedano l'ammontare del fondo, sono ridotte proporzionalmente.

Messi notificatori (CCDI stralcio 17.7.2003)

Il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane, alla specifica voce a destinazione speciale, viene integrato di un importo pari alla somma degli incassi derivati dalle notificazioni degli atti della amministrazione finanziaria fino alla concorrenza di Euro 1000 più il 60% delle somme ulteriori.

3. E' in ogni caso esclusa la corresponsione di più tipologie di incentivi in relazione alla medesima attività fatto salvo il cumulo delle somme di cui ai punti 2a) e 2b). Tutte le altre forme di incentivazione non sono cumulabili per la stessa attività è la quota di cui al punto 2a) e conseguentemente ridotta.



Pagina 8 / 8

E - Progressione orizzontale

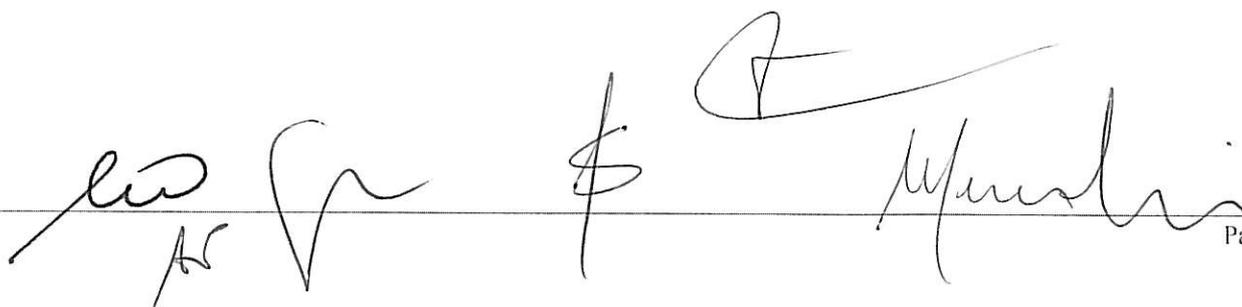
Le progressioni orizzontali, al fine di mantenere l'equilibrio del sistema, saranno previste nella misura del 15% annuo per ciascuna categoria e comunque nei limiti delle risorse disponibili. Per la categoria A le progressioni previste sono raddoppiate.

L'attribuzione è fatta sulla base dei criteri contrattuali, dettagliatamente e preventivamente esplicitati per ciascun anno, con atto da cui risultino le motivazioni dell'attribuzione.

Sono stabiliti dei percorsi minimi di sviluppo all'interno di ciascuna categoria.

L'Amministrazione si impegna ad adeguare la relativa metodologia, nel più breve tempo e comunque entro il corrente anno.

Per l'anno 2004, al fine di assicurare il rispetto dei limiti e criteri precedenti e nello stesso tempo garantire, per le progressioni orizzontali con decorrenza dal gennaio scorso, il massimo equilibrio e la maggiore uniformità tra le diverse strutture organizzative dell'Ente, l'attribuzione avverrà con le modalità di cui sopra, tenuto conto delle valutazioni riportate in ciascuno degli elementi individuati nella metodologia attuale. L'applicazione dei suddetti criteri è fatta dal Comitato di Direzione per le categorie ABC e dalla Direzione Generale per la categoria D.



F - Indennità

1. Disagio

L'indennità di disagio spetta al personale appartenente alle Categorie A,B,C, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate per vari fattori.

L'importo contrattualmente previsto è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza.

L'Indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità, corrisposte allo stesso titolo.

2. Rischio

Sono riconosciute le condizioni di rischio derivanti dalle prestazioni elencate nell'allegato B del dpr 347/83 nelle misure stabilite dal CCNL 22.1.2004, alle seguenti figure professionali presenti nell'Ente:

- operatori addetti alle cucine
- profili operai, di tutte le categorie
- autisti

L'indennità compete per l'effettivo svolgimento delle mansioni per le quali esso è previsto, dichiarata dal dirigente della struttura di appartenenza, indipendentemente dalla categoria professionale del lavoratore, nel rispetto delle declaratorie della normativa suddetta.

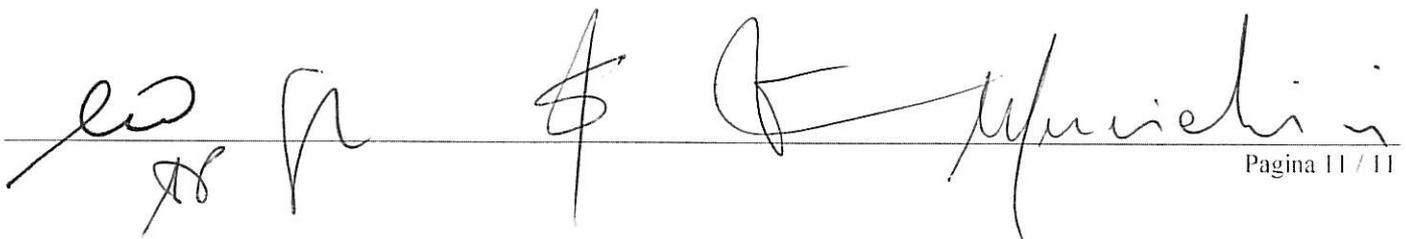
L'indennità si intende eventualmente estesa, con le stesse modalità, a nuove o altre figure professionali esistenti, non comprese nel precedente elenco, qualora si verificano le condizioni di rischio.

3. Reperibilità.

Ai lavoratori in reperibilità spettano le indennità previste all'art. 23 del CCNL 14.9.2000. In caso di chiamata, spettano il rimborso delle spese ed il trattamento di missione, secondo le norme vigenti. L'orario del servizio decorre dal momento della chiamata e termina con l'orario di rientro.

4. Responsabilità

4.1 Le indennità di cui all'art. 17.2 lettera f), come modificato dal CCNL 22.1.2004, sono attribuite al personale di categoria D, cui non sono assegnate indennità di posizione e risultato ai sensi degli art. 8 o 11 del CCNL del 31.3.1999 nonché al personale delle categorie C e B per le responsabilità e con i criteri riportati nella seguente tabella, graduate tra le misure minima e massima.



Pagina 11 / 11

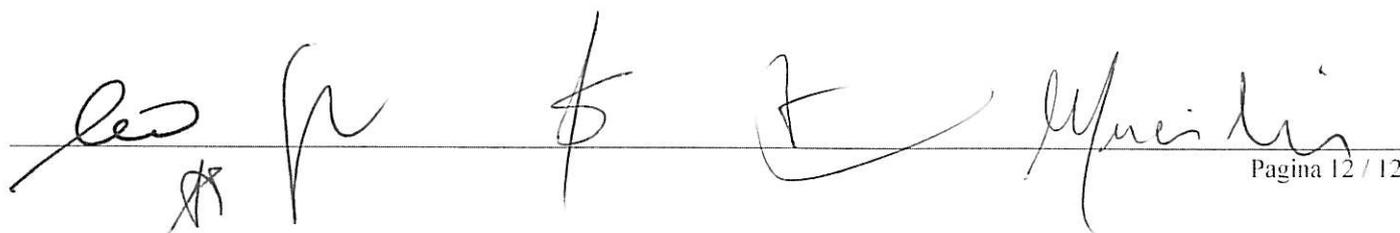
Servizi di complessità gestionale, organizzativa o di responsabilità o dimensione elevate
Coordinamento Polizia Locale attribuita ad ufficiali
Servizi di complessità inferiore, compiti di coordinamento PM, responsabilità unità operative articolate
Responsabilità unità operative semplici, responsabilità di procedimento o di processi operativi, coordinamento di altri addetti (squadre)
posizioni speciali - incentivi, con riassorbimento di altre forme di salario accessorio

4.2 Per i dipendenti cui sono state attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità previste dall'art. 17 comma 2 Lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista, con decorrenza 1.9.2005, una indennità non cumulabile con quella di cui al punto 4.1, nella misura massima di € 300,00 annuali.

Maneggio valori.

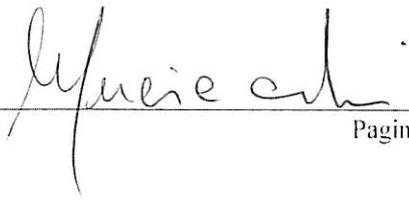
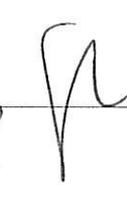
Ai lavoratori adibiti in via continuativa alla riscossione del denaro ed alla custodia delle somme riscosse, spetta un'indennità giornaliera, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.9.2000 determinata nelle seguenti misure:

IMPORTI ANNUI RISCOSSI		Indennità giornaliera
DA	A	
1500,00	10.000,00	€ 1
10.000,01	25.000,00	€ 2
OLTRE 25.000,00		€ 2.5



G - Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità; inoltre si impegnano a valutare la possibilità di realizzare interventi organizzativi atti a favorire la conciliazione dei ruoli familiari e professionali.
2. Il Comitato per le pari opportunità svolge i compiti previsti dall'art. 19 del CCNL 14.9.2000 e ai sensi dello stesso articolo, provvederà:
 - ⇒ alla stesura di un apposito Regolamento per il proprio funzionamento, di concerto con le rappresentanze sindacali territoriali;
 - ⇒ all'avvio di una indagine conoscitiva sulla presenza femminile nelle singole posizioni organizzative dell'Ente;
 - ⇒ all'adozione di un Codice di comportamento contro le molestie sessuali;
3. Il Comitato avrà facoltà di proposta sui percorsi di rimozione di eventuali discriminazioni di genere nonché per l'introduzione di forme nuove e alternative (es. telelavoro) di prestazione lavorativa e per l'incentivazione del part-time.
4. L'Amministrazione si impegna ad assumere gli oneri per interventi formativi in materia di pari opportunità, nei limiti delle disponibilità finanziarie destinate al suo finanziamento.



H - Formazione

1. La formazione va intesa come strumento fondamentale di arricchimento professionale e di sviluppo delle competenze generali e specifiche ed è inserita in un processo continuo in relazione ai piani di valutazione e valorizzazione delle Risorse Umane. Pertanto L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. La Formazione è altresì lo strumento principale per promuovere e sostenere il cambiamento organizzativo richiesto agli Enti Locali.

Nello specifico del nostro ente diventa il mezzo per :

- ***aumentare/aggiornare le competenze tecniche e gestionali richieste ai singoli ruoli;***
- ***sviluppare l'integrazione tra i diversi settori di attività.***

3. Nel primo caso i corsi saranno definiti in collaborazione con i Responsabili dei settori, anche su suggerimento dei dipendenti, che esprimeranno il loro parere sulla partecipazione ai singoli corsi, in relazione agli obiettivi organizzativi assegnati.

Nel secondo caso saranno individuate (centralmente) iniziative formative legate al miglior funzionamento dell'Ente e ai processi di certificazione delle professionalità acquisite e al sistema di valutazione e di valorizzazione del personale.

4. Linee di intervento formativo:

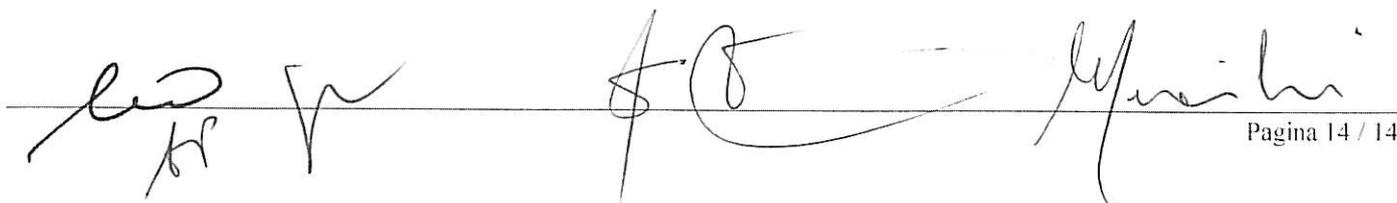
L'Amministrazione nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od associazioni preposte, sia centralmente che su richiesta dei Responsabili di Settore interessati, le seguenti forme di formazione/aggiornamento per tutte le posizioni professionali, nei limiti delle risorse disponibili:

- 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;
- 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.

5. L'Ente, per tutta la durata del presente accordo decentrato, si impegna a promuovere la partecipazione dei lavoratori ai corsi individuati nel presente contratto.

6. In particolare la formazione proposta centralmente si svilupperà – secondo i livelli di responsabilità organizzativa - su questi temi:

- **Sensibilizzazione e Formazione alla prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro L. 626/ 94.**



□ **Formazione Informatica**

Obiettivo dell'Amministrazione è il miglior utilizzo del sistema informativo e l'aggiornamento delle proprie RU anche in relazione alla formazione di professionalità certificabili e spendibili.

□ **Innovazione Organizzativa e cultura della Qualità**

Proseguendo nel percorso già avviato - ci si propone di riorientare le attività dell'Ente in direzione di procedure certificate (secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità) e finalizzate alla trasparenza e al miglior servizio al cittadino-cliente.

□ **Formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti.**

□ **Formazione professionale**

Intenzione dell'Amministrazione è quello di elevare con continuità il livello professionale del personale favorendo 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 a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

7. Determinazione delle risorse necessarie.

A tal fine l'Ente destina, per ogni anno, un importo complessivo pari all'1% della spesa complessiva del personale prevista.

Le eventuali economie si intendono vincolate al riutilizzo nell'anno successivo per le medesime finalità.

8. Formazione ed aggiornamenti aggiunti

L'Ente si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale possa partecipare, a domanda, a corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale.

9. Modalità di partecipazione

In linea generale, il personale che partecipa a corsi di formazione/aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti per tutta la durata del corso. Nel caso in cui il corso superi la durata di 30 ore potrà essere richiesta al lavoratore una disponibilità oraria al di fuori dell'orario di servizio che verrà concessa a totale discrezione del lavoratore. In ogni caso la suddetta disponibilità oraria non potrà superare il 50% della durata del corso. Gli oneri sono sempre a carico dell'Amministrazione.

L'Amministrazione può offrire la possibilità di partecipare a corsi che si svolgano totalmente al di fuori dell'orario di servizio, l'adesione al corso è libera.

10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione/aggiornamento cui intende partecipare fuori orario di lavoro, purché coerenti con i programmi formativi; ai fini del riconoscimento è indispensabile la certificazione dell'attestato finale.

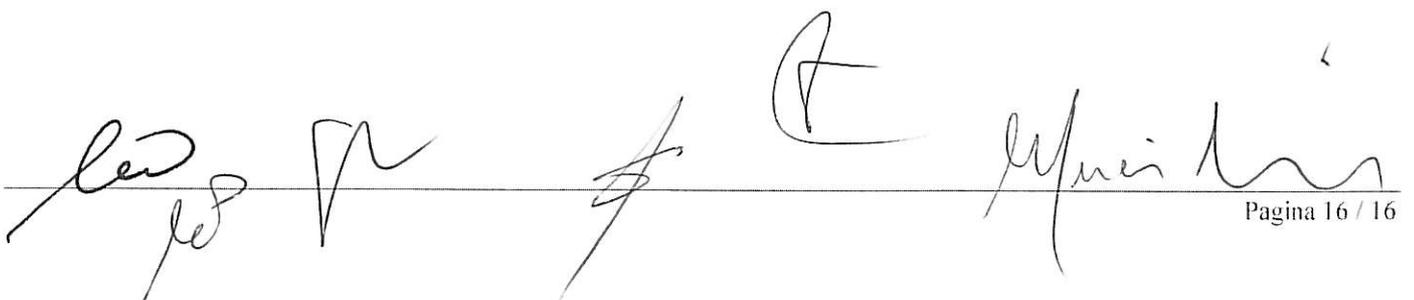
11. I corsi di formazione/aggiornamento previsti ai precedenti punti costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per l'eventuale progressione di carriera all'interno dell'Ente, in applicazione del presente accordo.



12. L'Amministrazione sulla base delle necessità organizzative e di sviluppo delle risorse umane, tenuto conto delle indicazioni contenute nel presente articolo del CCDI, predispone il Piano Annuale di Formazione, nel quale sono indicati :

- tipologia dei corsi
- numero dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per area di intervento
- ammontare delle risorse impegnate

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di Formazione dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.



Handwritten signatures of several individuals, likely representing the union and the administration, positioned above a horizontal line.

I - AMBIENTE DI LAVORO, SICUREZZA E ATTIVITÀ DEI DISABILI

1. Sicurezza

L'applicazione del D.lgs. 626/94 introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. L'Amministrazione Comunale - superando una visione puramente applicativa di obblighi formali introdotti dal citato decreto - ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle proprie strategie di gestione delle Risorse Umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio .

In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia , messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione -secondo il rischio individuato- degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti - che saranno parte attiva del processo.

La metodologia è articolata come segue:

Valutazione periodica dei rischi

Definizione delle misure di prevenzione e protezione

Piano di Sicurezza.

Iniziative già adottate :

Rilevazione dei rischi

Valutazione dei rischi

Individuazione del medico competente

Visite mediche per il personale

Adozione del vestiario idoneo

Individuazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Corsi di formazione e informazione per tutto il personale.

Nomina e formazione degli addetti al primo soccorso all'emergenza e alle squadre antincendio.

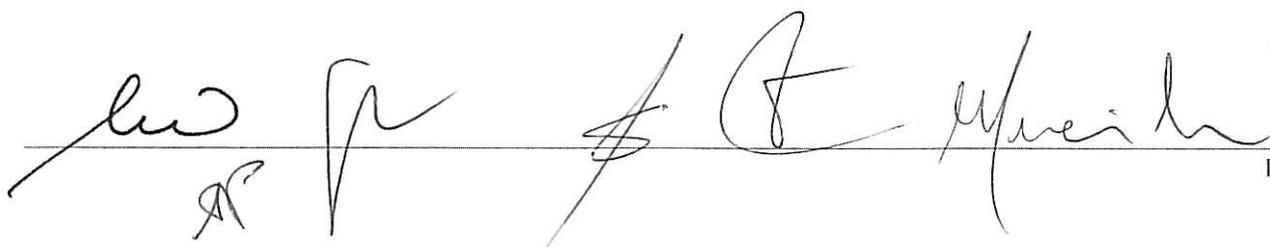
Simulazioni ed esercitazioni di evacuazione.

Risorse destinate alla prevenzione

L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:

- a) il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- b) la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- c) la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- d) la partecipazione del Responsabile 626/94, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle 30 ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

L'attività di formazione di cui al punto c) e l'attività di consultazione non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza (40 ore annue) e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.



2. Interventi per l'attività dei disabili

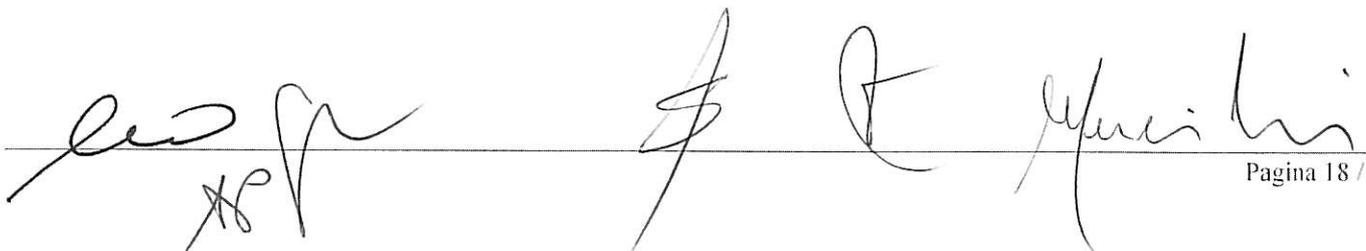
Si da atto che è in corso un intervento da parte dell'Ente che, partendo dai piani occupazionali, assicuri una corretta e sostanziale applicazione della legislazione vigente relativa alle assunzioni obbligatorie dei soggetti disabili, all'adeguamento delle strutture e degli strumenti di lavoro. L'amministrazione si impegna a proseguire sulla strada del confronto già avviata.

3. Interventi per il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici

Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Le parti al fine di prevenire le situazioni predette si impegnano a dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 22.1.2004 (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing).

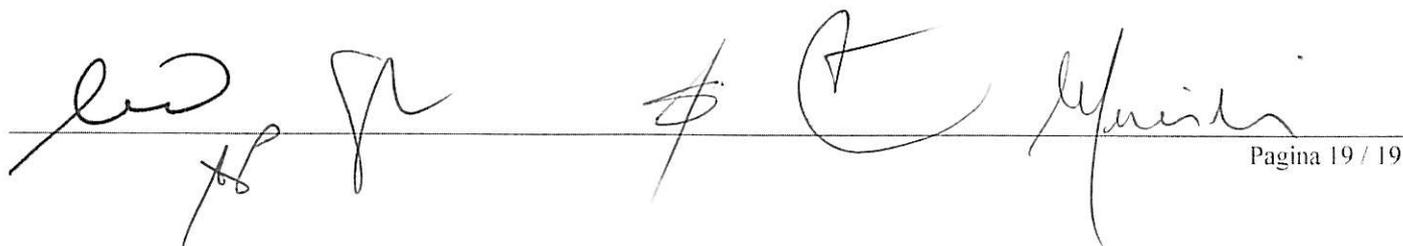
L'Amministrazione si impegna a favorire l'operatività del Comitato garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.



Three handwritten signatures are present at the bottom of the page, written in black ink. The signatures are stylized and appear to be of different individuals. The first signature on the left is followed by a small 'X' mark. The second signature is in the middle, and the third is on the right.

L - Innovazioni organizzative

A fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.



Pagina 19 / 19

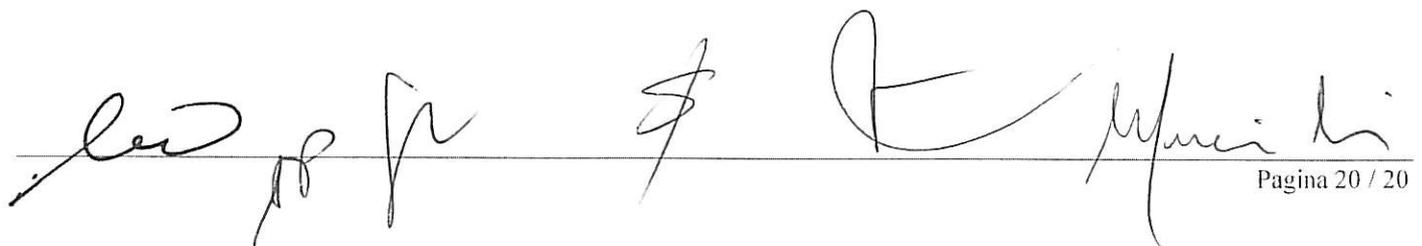
M - Riduzione dell'orario di lavoro

1. La riduzione dell'orario di lavoro riguarda i seguenti profili, in quanto hanno un'articolazione oraria su più turni:

- Profili della Polizia Municipale, esclusi i titolari di posizioni di responsabilità ex legge 191/98
- Educatrici degli asili nido

2. La riduzione potrà essere applicata ai profili operai del servizio manutenzione, qualora si provveda alla articolazione dell'orario di lavoro secondo le previsioni dell'art. 22 CCNL 14.9.2000.

3. Qualora l'adozione delle misure organizzative comporti modifiche dell'articolazione dell'orario di servizio, sarà adottata la procedura di concertazione. Gli atti e le misure organizzative sono comunicate contestualmente alle RSU.



Pagina 20 / 20

N - Politiche dell'orario di lavoro

1. Part time

Si considera l'estensione dei contratti a part-time come strumento capace di incentivare la flessibilità nell'organizzazione del lavoro dell'Ente oltre che come strumento di incentivazione a nuove assunzioni. Il criterio della flessibilità deve essere compatibile con il diritto del lavoratore di disporre stabilmente e continuativamente del proprio tempo libero.

Le Parti si incontreranno con cadenza trimestrale per:

- verificare l'utilizzo dell'istituto del part-time,
- verificare l'andamento del Piano Assunzioni

2. Flessibilità oraria

Fatta salva l'autonomia delle determinazioni dirigenziali, nell'ambito delle direttive impartite dal sindaco, le parti concordano di estendere tendenzialmente la flessibilità totale dell'orario di servizio già sperimentata in alcuni settori, ove applicabile.

Le 36 ore settimanali potranno essere svolte tra le 8.00 e le 18.45 e garantendo una presenza giornaliera di almeno 4 ore. E' mantenuto l'obbligo della pausa pranzo.

Sono in ogni caso garantite le articolazioni di orario speciali, destinate ad assicurare particolari servizi, sia in relazione alla fascia orari che in relazione alla stessa flessibilità.

Ogni variazione nell'articolazione dell'orario di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico degli uffici è oggetto di informazione preventiva alle RSU.

3. Articolazione dell'orario di lavoro - Banca del Tempo

3.1 Straordinari

Le parti concordano sulla necessità di limitare l'utilizzo dello straordinario a particolari ed eccezionali situazioni.

3.2 Banca delle ore

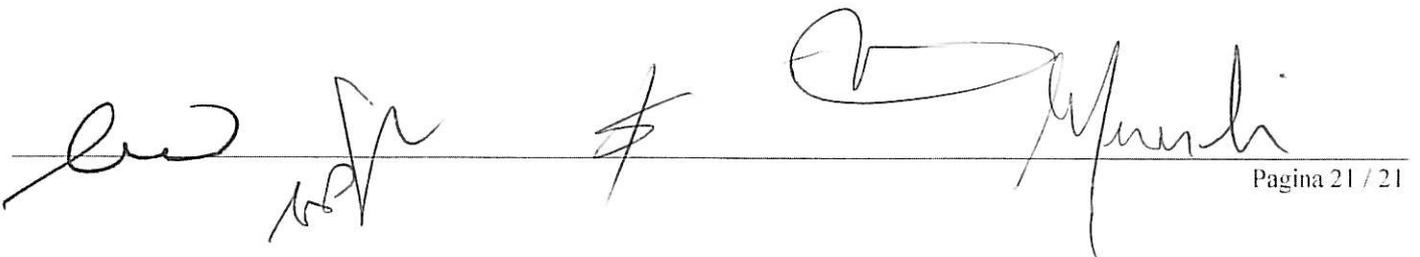
In tal senso sarà utilizzata, oltre alla flessibilità oraria del punto precedente, anche la possibilità di differenziare l'articolazione settimanale dell'orario di lavoro in relazione all'andamento dell'attività ovvero ad utilizzare le ore prestate in eccedenza per costituire un monte orario che il lavoratore potrà utilizzare per assentarsi dal lavoro, compatibilmente con le esigenze dei servizi ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, nel limite di 72 ore annue

3.3 Banca del Tempo

Il monte ore potrà anche essere utilizzato per l'attivazione della Banca del Tempo, come prevista dall'art. 27 della Legge 53/2000. L'istituto si applica con il consenso degli interessati. Si applicano, nel caso di prestazioni festive o notturne, le maggiorazioni previste dai CCNL.

4. Telelavoro

Le parti si impegnano a promuovere in linea di principio, fatte salve le verifiche di natura organizzativa e tecnologica, la sperimentazione di forme di telelavoro.



Pagina 21 / 21

O - Fondo di solidarietà

Le parti si impegnano a verificare l'attuale disciplina del fondo di solidarietà, costituito dall'Amministrazione.

P – Interpretazione autentica

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa

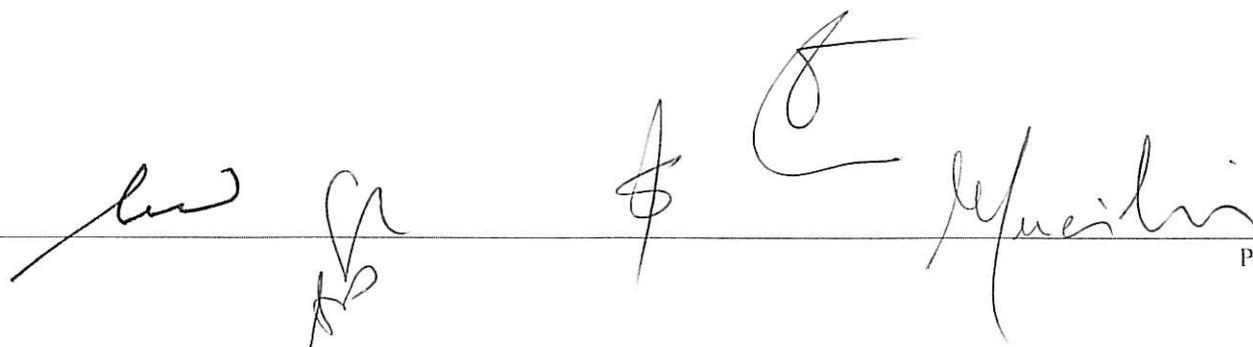
Q - Disposizioni finali

Il presente contratto decentrato integrativo regola il quadriennio normativo 2002/2005. I termini e le modalità per l'applicazione dei singoli istituti sono quelli previsti nel CCNL e nel presente CCDI.

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.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI rimangono in essere gli accordi vigenti all'interno dell'ente purché non in contrasto con il presente accordo.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL 1.4.1999 come novellato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004.



COSTITUZIONE FONDO 2003 - RIDETERMINATO

	2003	
a) fondi 1998, comprese risorse aggiuntive.	181.832,96	
	str ex VIII VII in pos. Org.	10.060,06
b) risorse aggiuntive 98		
c) risparmi di gestione		
d) somme ex art. 43 L449/97 - convenzioni		
f) risparmi ex art. 2.3 29/93 - trattamenti aggiuntivi non spettanti		
g) LED	27.882,99	
h) indennità ex VIII	5.422,80	
i) riduzione dirigenti		
j) incremento 0,52%	13.912,21	
m) risparmi appl. Art. 14.4 (3% su 99)	1.092,82	
integrazione dall'1.4.99 (CCNL 15.2)	32.105,10	
integrazione 2% contratto collettivo del 14.9.00 - 48.3	50.073,40	
incremento CCNL 1,1%	27.540,58	
Aumento 0,62 ccnl 22.1.2004	18.363,00	
Aumento 0,50 ccnl 22.1.2004	14.809,00	
Aumento 0,20 ccnl 22.1.2004	5.923,00	
		389.017,92
Art. 15 comma 5 Nido Luglio	8.000,00	
Art. 15 comma 5 Oltre il Nido	3.000,00	
Art. 15 comma 5 Terzo Turno	3.562,50	
		14.562,50
		403.580,42
e) economie da part time 20%	10.357,01	
e) economie da part time 50% - mobilità - risorse non utilizzate	25.892,52	
economie ex art. 4.2 CCNL 5.10.01 (anzianità cessate)	7.592,00	
		43.841,53
economie straordinari 2002	2.523,00	
economie fondo 2002 accertate	65.576,90	
		68.099,90
		111.941,43
		515.521,85
k) risorse specifiche ex lege		
Art. 208 Cds	34.607,00	
Legge 109/94	10.330,00	
Recuperi tributari	0,00	
messi comunali	1.000,00	
		45.937,00
		561.458,85

COSTITUZIONE FONDO 2004 - RIDETERMINATO

	2004	
a) fondi 1998, comprese risorse aggiuntive.	181.832,96	
	str ex VIII VII in pos. Org.	10.060,06
b) risorse aggiuntive 98		
c) risparmi di gestione		
d) somme ex art. 43 L449/97 - convenzioni		
f) risparmi ex art. 2.3 29/93 - trattamenti aggiuntivi non spettanti		
g) LED	27.882,99	
h) indennità ex VIII	5.422,80	
i) riduzione dirigenti		
j) incremento 0,52%	13.912,21	
m) risparmi appl. Art. 14.4 (3% su 99)	1.092,82	
integrazione dall'1.4.99 (CCNL 15.2)	32.105,10	
integrazione 2% contratto collettivo del 14.9.00 - 48.3	50.073,40	
incremento CCNL 1,1%	27.540,58	
Aumento 0,62 ccnl 22.1.2004	18.363,00	
Aumento 0,50 ccnl 22.1.2004	14.809,00	
Aumento 0,20 ccnl 22.1.2004	5.923,00	
Aumento per arretrati Posizioni Orizzontali	7.246,18	
		396.264,10
Art. 15 comma 5 Nido Luglio	8.000,00	
Art. 15 comma 5 Oltre il Nido	3.000,00	
Art. 15 comma 5 Terzo Turno	7.123,00	
		18.123,00
e) economie da part time 20%	9.661,03	
e) economie da part time 50% - mobilità	24.152,59	
economie ex art. 4.2 CCNL 5.10.01 (anzianità cessate)	20.431,49	
		54.245,11
economie straordinari 2003	3.479,00	
economie fondo 2003 accertate	46.506,01	
		49.985,01
		104.230,12
		518.617,22
k) risorse specifiche ex lege		
Art. 208 CdS	34.607,00	
Legge 109/94	10.330,00	
Recuperi tributari	0,00	
messi comunali	1.000,00	
		45.937,00
		564.554,22

Guercio

[Signature]

[Signature]

COSTITUZIONE FONDO 2005

	2005	
a) fondi 1998, comprese risorse aggiuntive.	181.832,96	
	str ex VIII VII in pos. Org.	10.060,06
b) risorse aggiuntive 98		
c) risparmi di gestione		
d) somme ex art. 43 L449/97 - convenzioni		
f) risparmi ex art. 2.3 29/93 - trattamenti aggiuntivi non spettanti		
g) LED	27.882,99	
h) indennità ex VIII	5.422,80	
i) riduzione dirigenti		
j) incremento 0,52%	13.912,21	
m) risparmi appl. Art. 14.4 (3% su 99)	1.092,82	
integrazione dall'1.4.99 (CCNL 15.2)	32.105,10	
integrazione 2% contratto collettivo del 14.9.00 - 48.3	50.073,40	
incremento CCNL 1,1%	27.540,58	
Aumento 0.62 ccnl 22.1.2004	18.363,00	
Aumento 0,50 ccnl 22.1.2004	14.809,00	
Aumento 0.20 ccnl 22.1.2004	5.923,00	
Aumento per arretrati Posizioni Orizzontali	7.246,18	
	396.264,10	
Art. 15 comma 5 nido Luglio	8.000,00	
Art. 15 comma 5 Oltre il Nido	3.000,00	
Art. 15 comma 5 terzo turno	7.123,00	
	18.123,00	
		414.387,10
e) economie da part time 20%	9.661,03	
e) economie da part time 50%	24.152,59	
economie ex art. 4.2 CCNL 5.10.01 (anzianità cessate)	22.904,33	
	56.717,95	
economie straordinari 2004	2.018,00	
economie fondo 2004 accertate	80.000,00	
	82.018,00	
		138.735,95
		553.123,05
k) risorse specifiche ex lege		
Art. 208 Cds	34.607,00	
Legge 109/94	10.330,00	
Recuperi tributari	0,00	
messi comunali	1.000,00	
	45.937,00	
		599.060,05

FONDO CCNL 2005 **553.123,05**
Fondi a destinazione a speciale **45.937,00**

TOTALE 599.060,05

	PREVISIONE
Fondo progressioni	118.000,00
Fondo P.O.	34.000,00
Fondo produttività	331.123,05
Produttività quota generale	40.000,00
produttività quota speciale	40.000,00
Incentivi a destinazione speciale PM	38.000,00
Incentivi speciali	11.000,00
Incentivi a destinazione specifica	11.000,00
Fondo indennità assenze obbligatorie	3.000,00
Indennità varie (Rischio,Maneggio,Turno ecc)	110.000,00
Indennità di responsabilità	32.000,00
Indennità nidi art. 31 code	13.000,00
Indennità nidi art 6 biennio 00/01	7.000,00
Specifiche responsabilità - Art. 36 CCNL 22,1,2004	1.970,46
Economie da part-time - incentivo mobilità	24.152,59
Indennità di comparto	70.000,00
TOTALE	553.123,05
Fondi a destinazione speciale	45.937,00
Art. 208 CdS	34.607,00
Legge 109/94	10.330,00
ICI	-
Messi	1.000,00
TOTALE	45.937,00
TOTALE	599.060,05



Guerra

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]