

COMUNE DI BOMARZO

Provincia di Viterbo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

(CONCERNENTE IL PERIODO 1 GENNAIO 2002 – 31 DICEMBRE 2005 E RIFERITO A TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI RIMESSI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA)

Bomarzo, 15.05.2007

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

Presidente : Dott.ssa Aurora Vellucci Segretario Comunale

Componenti:

Sig. Giuseppe Stefanini Responsabile Area tecnica;

Sig. Mario Curzi Responsabile Area Ragioneria;

Sig. Francesco Perini Responsabile Area Amministrativa

Sig. Cialdea Ivo Responsabile Area Amministrativa e R.S.U.

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP

C.I.S.L - FPS

U.I.L. FLP

DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA
MUNICIPALE (“Snalcc – Fenal – Sulpum”)

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA , AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali nonché alla luce del nuovo contratto collettivo 9/05/2006 (biennio economico 2002/2003 art.2 del 22.1.2004, 2004/2005 art.11 del 9.05.06) che prevede l'incremento delle risorse decentrate definite dall'art. 4 comma 5 dello stesso contratto, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Bomarzo e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2002/2005.
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.
5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima

dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

6. 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. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende efficace quando risulti completata la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1998-2001, come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004.

TITOLO II

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Articolo 4

Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

1. La contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente si svolge sulle seguenti materie:

a. i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 e secondo le modalità di verifica stabilite dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004;

b. i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

c. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) ed i);

d. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;

f. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g. le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL del 1/4/1999;

l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

m. criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL relativo al nuovo sistema di classificazione stipulato in data 31/3/1999:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;

3. Il presente contratto disciplina inoltre ulteriori materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vari CCNL vigenti.

4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5. Le clausole difformi, ai sensi del 5° comma dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999, nonché ai sensi del 3° comma dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, sono nulle e non possono essere applicate.

CAPO I

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31, 32 e 33 del ccnl 22.1.)

Art. 5.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004 e art.4 CC 9/5/2006)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

2. Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste con gli incrementi previsti dall'art.4 CCNL 9.05.2006.

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);

prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di B e C e Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);

compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);

quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno);

identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);

di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

4. La loro ripartizione e destinazione è quella individuata dal prospetto allegato A) al presente contratto collettivo decentrato integrativo.

5. Per gli anni successivi sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS.

Art. 6

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto biennio 2003/2004-2005/2006.

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione per gli anni 2003/2004-2005 e 2006, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Con la precisazione che una parte di tale indennità, determinata in ragione del personale in servizio e dalle misure indicate nella colonna 1 della predetta tabella D, resta a carico del bilancio dell'Ente.

2. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 22/1/2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
3. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
4. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE (rif. Lett. a) dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999)

Art. 7

Criteria generali per l'incentivazione del personale

Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

La predetta finalità viene realizzata con la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti o meno nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, viene definito l'ammontare delle disponibilità economiche.

Art. 8

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999;

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Il processo logico operativo per l'attribuzione delle produttività è quello previsto nella metodologia permanente di valutazione approvata con deliberazione della G.C. n.151/2000.

CAPO III

LE FATTISPECIE, I CRITERI, I VALORI E LE PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE DALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERE d), e), f), g) ed i).

Art.9

Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo le specifiche discipline previste rispettivamente dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 (commi 1 e 5) del CCNL 14/9/2000 ed integrazioni di cui al CCNL 22/1/2004.

1. Le risorse destinate dall'art. 7, 1° comma lettera e) del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono finalizzate all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse, come finanziate annualmente, sono pertanto destinate alla corresponsione delle seguenti indennità e compensi:

- rischio

- trattamento attività festivo

- reperibilità (vigile – operaio) a far data dal 1.1.2007.

2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

Servizio Tecnico Manutentivo (Operai);

3. Le indennità per maggiorazioni orarie relative a attività lavorative prestate nelle seguenti condizioni:

ordinario festivo;

vengono corrisposte ai lavoratori che hanno operato nelle predette condizioni.

4. L'indennità di reperibilità è corrisposta al vigile e all'operaio;

5. La reperibilità nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle ipotesi già disciplinate dai vari regolamenti per le seguenti aree di pronto intervento:

Area Tecnica (n. 1 operaio);

Area Vigilanza (n.1 Vigile Urbano);

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate;

6. Le predette indennità o maggiorazioni restano disciplinate dalle norme contrattuali vigenti e le relative competenze dovranno essere liquidate mensilmente nell'ambito delle rispettive risorse economiche stabilite annualmente.

Art. 10

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 sono: ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall'art. 2, comma 18 della 191/98 e dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144:

incentivo non superiore al 1,5 % dell'importo a base di gara di un'opera ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;

incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione

comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.

CAPO IV

PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE PER ADEGUARLO AI PROCESSI DI INNOVAZIONE [rif. lett. d) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 11

Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) del CCNL del 1.4.99 concordano quanto segue:

. la formazione del personale è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo di cambiamento e lo sviluppo

dell'Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;

. la formazione aziendale assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all'Ente;

. la formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale;

. il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.

2. La formazione pertanto deve essere indirizzata verso alcuni obiettivi e deve svilupparsi secondo le seguenti attività:

a) corsi di formazione diretti al continuo aggiornamento del personale su specifici temi e novità legislative e finalizzati al miglioramento delle prestazioni.

tali corsi devono essere indirizzati:

- all'accrescimento dei livelli e contesti professionali;

- alla formazione del personale al momento dell'assunzione;

- ai percorsi formativi di qualificazione, di riconversione professionale di specializzazione e di perfezionamento.

b) corsi di formazione diretti allo sviluppo delle capacità operative e finalizzati alla progressione economica orizzontale ed alla progressione verticale fra categorie.

3. Lo stanziamento delle risorse, per ciascun anno finanziario, deve essere pari al 1% delle spese complessive per il personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1/4/1999.

4. La formazione e l'aggiornamento saranno programmati, dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente, mediante la redazione di un piano pluriennale.

5. I corsi dovranno tutti concludersi con un giudizio valutativo sui partecipanti.

6. Le certificazioni di corsi brevi di aggiornamento, a carattere seminariale, ai quali vengono inviati dipendenti di ogni settore previa determinazione del proprio Responsabile non costituiscono titolo valutabile in sede di progressione orizzontale e verticale e vengono finanziati con risorse non comprese fra quelle di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.99.

7. In tali ambiti, i Responsabili informeranno preventivamente l'altra parte contraente delle iniziative di aggiornamento professionale da effettuarsi con i fondi di cui al comma precedente.

8. Tali iniziative di aggiornamento, nel rispetto dell'autonomia dei Responsabili, dovranno essere comunicate al Servizio personale al quale vanno trasmesse tempestivamente le iniziative formative assunte onde evitare sovrapposizioni in relazione alla formazione programmata e consentire la costituzione di una banca dati sulle esperienze formative dei dipendenti.

9. Sulla base delle predette linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e di aggiornamento del personale l'amministrazione si impegna a formulare un programma di massima, della stessa durata del presente contratto, che individui:

la quota di risorse da destinare annualmente alla formazione, in relazione alle capacità finanziarie dell'Ente;

le professionalità cui indirizzare i progetti di formazione e aggiornamento;
le priorità in relazione ai progetti dell'Ente o alle novità normative che influenzano la gestione dei servizi.

10. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati.

11. Di norma, l'attività di formazione e aggiornamento è svolta nelle sedi istituzionali durante l'orario di lavoro, ma può avvenire anche presso istituzioni, pubbliche e private, esterne. Qualora i corsi si svolgano fuori sede competono, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

12. Il personale che partecipa a corsi a cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e gli oneri relativi alla partecipazione sono a carico dell'Ente.

CAPO V

LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO,... PREVENZIONE... DIPENDENTI DISABILI [rif. lett. e) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 12

Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si porrà la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente. In modo particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dal D.Lgs. 626/94 e successivi aggiornamenti e con il contributo e la collaborazione dei RLS, verranno individuate le priorità d'azione che e garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.

2. Con riferimento al 2006 cura particolare verrà posta all'aggiornamento delle squadre di pronto intervento e alla formazione per gli addetti.

3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (neoassunti, variazione di mansione, ecc.). La formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro.

4. La sorveglianza sanitaria, effettuata periodicamente dal Medico Competente, viene tempestivamente adeguata in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.

5. Si continuerà inoltre a porre particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare sia l'accesso/lavoro a persone disabili, sia la visitabilità degli spazi di relazione, anche quando non previsto dalla normativa vigente in materia.

CAPO VI

IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI [rif. lett. f) dell'art. 4 del ccnl 1/4/1999]

Art. 13

Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

1. Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tali processi.

2. I piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che

sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.

Art.14

Servizio di mensa.

1. L'Ente, in attuazione della normativa vigente in materia, adegua periodicamente le proprie strutture adottando forme di articolazione dell'orario di lavoro, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico, idonee a soddisfare il fabbisogno dell'utenza e tenendo conto delle esigenze dei singoli servizi.
2. Per poter usufruire del diritto servizio mensa o sostitutivo di esso è necessario essere effettivamente in servizio.
3. Potranno usufruire di tale diritto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario e per recupero, se viene rispettata la limitazione oraria riferita alla pausa e se il rientro è di almeno 2 ore. Rimangono fuori dall'attribuzione del buono pasto i rientri effettuati per il recupero delle carenze di orario.
4. L'Amministrazione erogherà per ogni buono pasto un ticket il cui valore verrà aggiornato quando se ne riscontrerà l'esigenza.
5. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

CAPO VII

PARI OPPORTUNITÀ, PER LE FINALITÀ E CON LE PROCEDURE INDICATE DALL'ART. 28 DEL DPR 19 NOVEMBRE 1990, N. 333 ANCHE PER LE FINALITÀ DELLA LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125 (rif. lett. g) dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999 e cc. 1 e 5 dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000)

Art. 15

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal Comitato Pari Opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL 14/09/2000 "successivo a quello dell'1.4.99 (c.d. Code Contrattuali);
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

Art. 16

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

2. I Responsabili determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995.

5. Il Personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità: max 60 minuti nell'arco dell'orario giornaliero, compatibile con le esigenze del servizio di assegnazione, da intendersi esclusivamente come posticipazione dell'orario d'entrata.
6. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici e degli istituti scolastico - educativi, ai servizi di guardiana, ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
7. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei Responsabili particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
8. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli che frequentano il primo ciclo scolastico.
9. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

CAPO VIII

COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2 [rif. 1° comma dell'art. 16 del ccnl 31/3/1999]

Art. 17

Criteria per la progressione economica

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
3. Con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
4. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
5. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
6. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:
progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):

(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

previa selezione in base a:

risultati ottenuti;
valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
impegno e alla qualità della prestazione individuale;
gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.

progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):

gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

selezione in base a:

risultati ottenuti,
valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
impegno e alla qualità della prestazione individuale;
gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

selezione in base a:

risultati ottenuti;
valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
impegno e alla qualità della prestazione individuale.

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

7. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;

riferirsi a percorsi di programmazione certa;

utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;

essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;

essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
avere seguito con profitto un processo formativo;
avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)

la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

8. I criteri sopra riportati, così come completati integrano la metodologia permanente di valutazione approvata.

CAPO IX

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 18

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori (rif. art. 54 del CCNL 14/9/2000)

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

TITOLO III

MONITORAGGIO, VERIFICA E NORME FINALI

CAPO I

MONITORAGGIO

Art.19

Costituzione Commissioni bilaterali per il monitoraggio

1. Le parti concordano di istituire commissioni bilaterali paritetiche, ovvero osservatori al fine di monitorare, e quindi approfondire, la situazione di specifiche problematiche, in particolare concernenti:

l'organizzazione del lavoro;

l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro;

i servizi sociali.

che in relazione alle dimensioni dell'amministrazione e senza oneri aggiuntivi per la stessa, avranno 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. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

2. Tali organismi, che non hanno funzioni negoziali, sono paritetici e devono comprendere una adeguata rappresentanza femminile, svolgono la loro attività in orario di lavoro.

CAPO II

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 20

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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

2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 21

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno quindici del mese di maggio dell'anno 2007, presso la sede del Comune di Bomarzo, si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

Delegazione di parte pubblica:

Il Presidente , Sig. dott.ssa Aurora Vellucci

Delegazione di parte sindacale :

Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

Renato Trapè (CISL)
Lucio Corbucci (UIL)
Carlo Schiaffino (UGL)
Francesco Lozzi (CIGL)

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP : Lozzi Francesco

C.I.S.L - FPS : Trape' Renato

U.I.L. FLP: Lucio Corbucci

DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA
MUNICIPALE (“Snalcc – Fenal – Sulpum”)

UGL _____

Le delegazioni trattanti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999 così come risultano specificate nel presente documento

Bomarzo li 15.05.2007

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente
della delegazione pubblica

La delegazione sindacale