

**Comune di Greve in Chianti
(Provincia di Firenze)**



Contratto Integrativo Decentrato

**Normativo 2006-2009
Economico 2008-2009**

Siglato in data 29.05.2009

INDICE

1. DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo	3
Art. 2 - Delegazioni	3
Art. 3 - Obiettivi	3
2. RELAZIONI SINDACALI.....	3
Art. 4 - Le Relazioni Sindacali	3
Art. 5 - Diritti Sindacali	6
Art. 6 - Modalità effettuazione assemblee	6
Art. 7 - Modalità di effettuazione del diritto di sciopero	7
3. CLASSIFICAZIONE E DISCIPLINA DELLE MANSIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE	7
Art. 8 - Percorsi di carriera	7
Art. 9 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	8
Art. 10 - Criteri per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	8
Art. 11 - Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria. Errore. Il segnalibro non è definito.	8
Art. 12 - Risorse economiche	8
Art. 13 - La disciplina delle mansioni	9
Art. 14 - Incentivazioni.....	9
4. RAPPORTO DI LAVORO.....	9
Art. 15 - Mobilità.....	9
Art. 16 - La disciplina delle esternalizzazioni, appalti e tutela lavoro atipico	9
Art. 17 - La disciplina della formazione	10
5. COSTITUZIONE DI FONDI.....	10
Art. 18 - Fondo di sviluppo risorse umane, formazione, politiche di sviluppo e produttività	10
Art. 19 - Utilizzo del fondo per risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	10
Art. 20 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a).....	11
Art. 21 - Indennità di maneggio denaro, disagio e rischio.....	13
Art. 22 - Posizioni organizzative	14
6. NORME FINALI E TRANSITORIE	14
Art. 23 - Orario di lavoro.....	14
Art. 24 - Riduzione dell'orario di lavoro	14
Art. 25 - Prevenzione e sicurezza	14
Art. 26 - Interpretazione autentica	14
Art. 27 - Pari opportunità.....	14
Art. 28 - Turnazione	15
Art. 29 - Diritto allo studio.....	15
Art. 30 - Norma di salvaguardia.....	15

TITOLO 1 . DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto integrativo decentrato, in attuazione del CCNL stipulato il 22/01/2004 e CCNL 9/5/2006, CCNL 11/4/2008, si applica a tutti i dipendenti (anche in comando) del Comune con contratto a tempo determinato e indeterminato, ed è valido per il biennio economico e normativo 2006/2009 e comunque sino alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Il presente contratto integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Art. 2 - Delegazioni

Ai fini della contrattazione integrativa le parti individuano come facenti parte della delegazione trattante per la Parte Pubblica come da delibera GC 63 del 05.05.2008 , nelle persone di seguito riportate:

- Dupuis M. Benedetta, Segretario Generale- Presidente;
- Ficorilli Simona, Ragioniere Generale- Resp. Servizio “ Contabilità e Finanza” – Commissario;
- Falciai Sandra, Vice-Segretario – Resp. Serv. “Affari Generali” – Commissario.

Per la Parte Sindacale: dalla RSU e dalle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL 11.4.08 nelle persone:

FP CGIL (Gulli Massimo- delegato provinciale), UIL (Assente), CISL (assente) , SULPM (Arfaioni Claudio, delegato provinciale),

RSU

Manetti Giorgio (PM)

Falsetti Andrea

Benincasa Simone

Starace Ciro (ASSENTE)

Magnelli Alessio (ASSENTE)

Art. 3 - Obiettivi

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali a livello di ente territoriale comunale:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- b) concertazione;
- c) informazione.

Come meglio specificato negli articoli seguenti.

TITOLO 2. RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Le Relazioni Sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 1.4.1999 con le modifiche successive.
2. Nell'ambito delle relazioni sindacali le parti si ispirano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La contrattazione decentrata integrativa¹

- a) Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono quelle individuate all'art. 4 del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 16, comma 1 del Nuovo Ordinamento Professionale.
- b) Sulle materie di cui alla lettera a) soggette a contrattazione annuale, tempi diversi o verifiche periodiche le parti si impegnano a fornire informazione preventiva attraverso l'invio dell'apposita documentazione.
- c) L'avvio della procedura di contrattazione avverrà, a seguito della costituzione della delegazione di parte pubblica, su iniziativa dell'ente attraverso la convocazione di apposito incontro con la delegazione sindacale.
- d) Si riconosce alle associazioni territoriali l'eventuale iniziativa per la attivazione della contrattazione decentrata territoriale.
- e) La convocazione potrà avvenire in sede di trasmissione della documentazione o successivamente. Tra l'informazione e la convocazione dell'incontro dovrà essere lasciato alle parti il tempo di esaminare la documentazione fornita e di confrontare la stessa con gli eventuali soggetti interessati anche in relazione all'importanza delle materie da trattare. In ogni caso non potrà intercorrere un periodo inferiore ai 10 giorni a meno di diverso accordo intercorso fra le parti.
- f) Decorsi 30 giorni dal primo incontro di contrattazione più un massimo di ulteriori 30 giorni in accordo tra le parti, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa sulle materie di cui all'art. 4, comma 2 lett. d), e), f), m).
- g) Degli incontri è redatto apposito verbale in cui siano riassunte le posizioni delle parti sulle materie di cui sopra.

4. La concertazione²

¹ ARTICOLO 4 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (CCNL 1.4.99)

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'articolo 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'articolo 17.
2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'articolo 15, per le finalità previste dall'articolo 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
 - 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'articolo 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'articolo 17, comma 2, lettere e), f), g);
 - 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'articolo 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'articolo 15, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22;
 - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'articolo 35 del D.Lgs. 29/93 (**ora art. 33 del D. Lgs. 165/2001**);
 - m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'articolo 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.03.99:
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f) ed m).
5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono 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'articolo 15, comma 5, e dall'articolo 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

2. ARTICOLO 16 (31.3.1999 NOP) - Relazioni sindacali

In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di **contrattazione decentrata** di cui all'articolo 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 5, comma 2;
- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'articolo 14.

- a) Le materie oggetto di concertazione sono quelle individuate all'art. 8 del CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art. 6 CCNL 22.1.2004 a seguito della informazione e dall'art. 16, comma 2 del 31.3.1999 Nuovo Ordinamento Professionale.
- b) Sulle materie di cui alla lettera a) le parti si impegnano a fornire informazione preventiva e nei successivi 10 giorni può essere attivata la concertazione su richiesta scritta. In caso di urgenza il termine è abbreviato in cinque giorni.
- c) Qualora pervenga la richiesta di attivazione della procedura di concertazione, entro quattro giorni dalla stessa sarà convocato apposito incontro, così come previsto dall'art. 8 del CCNL 1998-2001. Durante la concertazione le parti si impegnano a non procedere unilateralmente. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della richiesta.
- d) Dell'esito della concertazione è redatto uno specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti

5. L'informazione³:

² ARTICOLO 8 (CCNL del 1/4/1999, sostituito dall'art. 6 CCNL 22.1.2004)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi **10 giorni**, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie: a) articolazione dell'orario di servizio; b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido; c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale; d) andamento dei processi occupazionali; e) criteri generali per la mobilità interna.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 16 (CCNL 1998/2001) - Concertazione

Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'articolo 7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua per le materie previste dall'articolo 16, comma 2, del CCNL stipulato il 31.03.99 e per le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna.
 - f) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro, limitatamente alle amministrazioni che ancora vi siano tenute ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del D.Lgs.n.29/1993.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
 3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

ARTICOLO 16 (NOP) - Relazioni sindacali

2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione di cui all'articolo 6;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'articolo 3, comma 6;
- g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'articolo 14, comma 2.

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

³ ARTICOLO 7 (CCNL 1998/2001) - Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'articolo 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto

- a) Le parti si incontrano con cadenza almeno semestrale per informazioni relative agli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Tali incontri saranno convocati dall'Amministrazione entro la scadenza di ciascun semestre inviando l'ordine del giorno e l'eventuale documentazione allegata almeno cinque giorni prima.
- b) Annualmente, in fase di predisposizione del bilancio di previsione e comunque preventivamente alla trasmissione dello stesso da parte della Giunta Comunale al Consiglio Comunale per l'adozione della deliberazione, si effettua un incontro informativo con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'ente, l'analisi delle spese previste e gli andamenti occupazionali. Tale incontro sarà convocato dall'Amministrazione almeno 5 giorni prima inviando tutta la documentazione necessaria.
- c) Le parti si incontrano in ogni caso per l'informazione in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, le iniziative di innovazione tecnologiche dell'Ente, i processi di dismissione esternalizzazione o trasformazione dei servizi. Tali incontri potranno avvenire su richiesta di ciascuna delle parti inviando l'ordine del giorno e l'eventuale documentazione allegata almeno cinque giorni prima.

E' obbligatoria l'informazione preventiva per le materie oggetto di concertazione e contrattazione decentrata integrativa.

Art. 5 - Diritti Sindacali

1. Il personale dell'Ente ha diritto a costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.
2. La R.S.U. e le OO.SS. di categoria hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materia di interesse sindacale del lavoro utilizzando anche sistemi informatici.
3. L'Amministrazione si impegna alla ricerca di soluzioni logistiche in relazione allo svolgimento delle attività della RSU compatibilmente con i locali disponibili presso le sedi comunali. In mancanza di quanto sopra, i delegati sindacali potranno far uso delle attrezzature e dei materiali esistenti nella struttura comunale per svolgere il proprio lavoro sindacale.
4. La RSU e le OOSS potranno avvalersi degli abituali canali organizzativi interni dell'ente per potere recapitare i propri documenti ai settori interessati e/o dipendenti interessati.
5. L'amministrazione consentirà lo svolgimento - entro l'orario di lavoro - di referendum o votazione sia generali che di categoria su materie inerenti l'attività sindacale indetti dalla RSU o dalle OOSS tra il personale dell'Ente in idoneo locale concordato.
6. Il personale dipendente in attività o quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali o disciplinari davanti ai competenti organi dell'amministrazione.
7. L'Amministrazione si impegna a far sì che ogni membro della RSU possa svolgere il proprio mandato senza pregiudizio alcuno.
8. Hanno diritto di fruire, per il loro mandato, di permessi retribuiti e non retribuiti giornalieri e/o orari nei limiti stabiliti dalle normative in materia.
9. Gli incontri fra le parti per la partecipazione alle trattative, concertazione, confronti e consultazione saranno considerati servizio a tutti gli effetti se svolti entro l'orario di lavoro entro le 12 ore annue e non verranno conteggiati nei permessi sindacali sopra descritti
10. I permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio presso l'Ente.

Art. 6 - Modalità effettuazione assemblee

1. Il personale dell'Ente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali con l'Amministrazione per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Il personale dell'Ente ha altresì a disposizione il tempo minimo necessario per recarsi, e successivamente far ritorno, dal proprio luogo di lavoro al locale dell'assemblea.

stabilito dall'articolo 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

7. Nei casi di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

3. Le assemblee potranno riguardare sia la generalità dei dipendenti che gruppi di essi e saranno indette dalla RSU, con specifico ordine del giorno. Potranno altresì essere indette assemblee dalle singole sigle sindacali rappresentative secondo le norme vigenti con specifico ordine del giorno.
4. La convocazione sarà comunicata all'amministrazione Comunale almeno 5 giorni prima della data dell'effettuazione dell'assemblea, richiedendo nel contempo la disponibilità di idonea struttura. Eventuali condizioni eccezionali e motivate potranno abbreviare il termine.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa si articola in turni, l'assemblea di norma sarà svolta all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro analoga disciplina si applicherà per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. I lavoratori del settore educativo e scolastico, come la globalità dei dipendenti, hanno diritto a partecipare alle Assemblee.
6. Il personale dell'Ente che si assenta dal servizio per partecipare alle assemblee dovrà firmare un apposito foglio di presenza.
7. Sarà cura dei Responsabili di Servizio comunicare al servizio personale i nominativi di coloro che hanno partecipato all'Assemblea.

Art. 7 - Modalità di effettuazione del diritto di sciopero

Fermo restando la disciplina nazionale, tenuto conto che nell'ambito del comparto Regioni e Autonomie locali e dai singoli contratti di settore in materia di esercizio del diritto di scioperare nei servizi pubblici essenziali ed allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi aziendali, le parti concordano di far precedere ogni eventuale iniziativa di sciopero da almeno un tentativo di accordo da effettuarsi in apposito incontro fra le rispettive rappresentanze.

Le parti individuano i servizi essenziali e le procedure di garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nelle seguenti prestazioni:

- a) Servizi di stato civile ed elettorale:
 - registrazioni di nascita e morte;
 - attività prescritte in relazione alle scadenze di legge;
 - attività elettorale volta ad assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei risultati;
- b) Servizi cimiteriali:
 - ricevimento delle salme;
- c) Servizio Polizia Municipale:
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - attività di ricezione di comunicazioni telefoniche nella centrale operativa;
 - attività di vigilanza della casa comunale;
 - attività per trattamenti sanitari obbligatori e richiesta dall'autorità giudiziaria.

Per la suddetta attività è necessaria la presenza di 2 lavoratori di categoria C (Agenti di PM) o di categoria D (Specialista in attività di vigilanza);
- d) Servizi al personale:
 - erogazione delle retribuzione, degli assegni, contributi previdenziali qualora lo sciopero venga proclamato per nei giorni compresi tra il 5 e il 15 del mese.

Per la suddetta attività è necessaria la presenza di 2 lavoratori di categoria C (Esperto amministrativo) o di categoria D (Specialista in attività di amministrative);
- e) Servizio alla rete stradale.
 - squadra di pronto intervento richiesta anche da enti periferici dello stato.

Le parti concordano che per l'esercizio delle prestazioni definite come essenziali verrà prioritamente scelto personale non aderente allo sciopero ed in via secondaria il responsabile del servizio, secondo il principio della rotazione, procederà all'esonero dall'effettuazione dello sciopero.

TITOLO 3. CLASSIFICAZIONE E DISCIPLINA DELLE MANSIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art. 8 - Percorsi di carriera

1. Il Comune di Greve in Chianti riconosce a tutti i dipendenti comunali il diritto alla carriera. Per quanto sopra in caso di vacanza di posti o istituzione di nuove posizioni di lavoro, si procederà prioritariamente all'individuazione di figure idonee all'interno dell'ente come previsto nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, requisiti generali e procedure di accesso all'impiego e per la progressione verticale.
2. I percorsi di carriera di tipo verticale sono vincolati a prove selettive per titoli e per esami. Detti percorsi riguardano il passaggio economico-giuridico fra le categorie A, B1, B3, C, D1, D3. La procedura può essere attivata per la copertura di posti vacanti B3 e D3 riservando la partecipazione al personale della medesima categoria.

3. I percorsi di carriera di tipo orizzontale costituiscono un sistema premiante sulla base delle capacità professionali, sulla qualità delle prestazioni e sull'impegno dimostrato sul lavoro. Le progressioni orizzontali si svolgono all'interno della medesima categoria (A1-A5; B1-B3; B3-B7; C1-C5; D1-D3; D3-D6), inoltre essendo esaurita la fase transitoria, la progressione economica si può sviluppare per il personale inquadrato nelle posizioni B1 e D1 fino all'acquisizione di livelli retributivi superiori ai valori B4 e D3.
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.
5. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Art. 9 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

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:
 - a) per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - b) per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - c) per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - d) 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 18/4/2008.
3. L'art. 34, comma 5 del CCNL 2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

Art. 10 - Criteri per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

- a. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono l'esperienza acquisita, gli interventi formativi con arricchimento professionale e la qualità della prestazione resa che si articolano come nell'allegato B.
- b. L'esperienza acquisita va considerata come permanenza nella categoria e posizione economica pertanto si rientra nel primo scaglione di punteggio di ciascuna categoria tutte le volte che si fa luogo a progressione verticale o orizzontale.
- c. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di due anni di servizio è da ritenersi valido nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita nel Comune di Greve in Chianti o comunque acquisita presso altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
- d. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda di cui all'allegato B;
- e. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40;
- f. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al lavoratore con più anzianità di servizio nel Comune di Greve in Chianti.

L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Art. 11 - Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

Le progressioni economiche interessano i dipendenti e verranno applicate sulla base dei principi stabiliti dall'art. 10 e del sistema di valutazione. Verrà attuata ai dipendenti nella misura determinata e in relazione ai vincoli del fondo.

Sono esclusi da tale progressione i dipendenti che hanno avuto un procedimento disciplinare nei due anni antecedenti la decorrenza della progressione.

Art. 12- Risorse economiche

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente art. 10 sono destinate con riferimento all'anno di decorrenza della progressione le risorse che verranno specificate in specifici accordi. Per l'utilizzo di tali risorse il Responsabile di Servizio si atterrà alle percentuali stabilite e previa compilazione dell'apposita scheda di valutazione sopra menzionata. Per la valutazione dei Responsabili provvederà il Direttore Generale, ove nominato, ovvero il Segretario Generale previa, in tal ultimo caso, delibera di Giunta Municipale.

Art. 13 - La disciplina delle mansioni

1. Si applica il principio generale della equivalenza professionale delle mansioni con il conseguente grado di flessibilità del sistema con l'assegnazioni di mansioni professionalmente equivalenti. L'assegnazione di mansioni professionalmente equivalenti ai sensi dell'art. 52 commi, 2, 3 e 4 del Decreto Legislativo n. 165/2001, è disposta con provvedimento motivato del Responsabile di Servizio o del Segretario e non deve comportare l'attribuzione di compiti per i quali siano richiesti requisiti diversi da quelli indicati dal bando di concorso per l'accesso al profilo o comunque professionalità diverse da quelle possedute. L'esigibilità di mansioni equivalenti è comunque subordinata alla preventiva ed adeguata formazione del dipendente, espressamente finalizzata all'acquisizione delle professionalità richieste, quando sia ritenuta necessaria dall'Amministrazione.

2. Il dipendente, per comprovate esigenze di servizio, può essere adibito a mansioni corrispondenti alla qualifica immediatamente superiore, nei limiti di quanto dispone l'art. 52 commi, 2, 3 e 4 del Decreto Legislativo n. 165/2001. Ai fini del presente articolo per qualifica superiore si intende il profilo professionale inquadrato nella categoria superiore. L'attribuzione di mansioni superiori comporta l'attribuzione del trattamento economico corrispondente alla qualifica superiore per il periodo corrispondente.

Art. 14 - Incentivazioni

Le parti individuano nel sistema di incentivazione individuale per obiettivi e per risultati uno strumento di perfezionamento dell'attività amministrativa dell'Ente e di valorizzazione delle professionalità dei dipendenti.

TITOLO 4. RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Mobilità

Nel caso di mobilità fra Enti, le parti concordano fin d'ora di aprire un tavolo di concertazione per studiare i criteri generali di mobilità e in caso di dismissione e riqualificazione di un servizio o per norma di legge, le parti concordano fin d'ora di aprire di volta in volta un tavolo di concertazione relative a detto passaggio ed eventualmente la possibilità di opzione per l'Ente di appartenenza nei limiti normativi nazionali previsti.

Art. 16 - La disciplina delle esternalizzazioni, appalti e tutela lavoro atipico

Nel caso di cessione di un servizio ad altro gestore o per dismissione, l'Amministrazione si impegna ad assicurare, in accordo con le OOSS, la possibile ricollocazione del personale che risultasse in eccedenza anche attraverso percorsi di riqualificazione e di aggiornamento professionale.

Le parti concordano che qualora l'Amministrazione intendesse ricorrere ad appalti e/o convenzioni esterne per la gestione dei servizi, che riguardano processi occupazionali rilevanti, ancorché in esecuzione di adempimenti di legge, ne dovrà dare informazione alla R.S.U. ed alle OO.SS. territoriali e se possibile non utilizzare procedure al massimo ribasso.

Al fine di valorizzare ed estendere l'opera di allargamento della sfera dei diritti e delle tutele dei lavoratori che ne sono oggi esclusi, si ritiene necessario rafforzare l'attenzione, in sede di definizione dei

capitolati, con particolare riferimento alla previsione delle tipologie di rapporto di lavoro da instaurare da parte delle ditte appaltatrici o concessionarie.

Le parti, inoltre, considerano fondamentale inserire fra i temi del contratto integrativo aziendale la conoscenza, la regolamentazione e l'estensione dei diritti a tutta l'area del lavoro atipico che, possa concorrere alla realizzazione delle attività del Comune.

L'Amministrazione si impegna ad approvare un apposito Regolamento, nel quale dovrà essere anche prevista l'estensione a tale categoria di diritti fondamentali previsti per i dipendenti dell'Ente.

Le parti si impegnano, inoltre, a portare a termine la progressiva stabilizzazione di tutte le posizioni lavorative, da intendersi in senso oggettivo, per le quali il ricorso al lavoro atipico sia continuato e ripetuto nel tempo. In questo senso il piano occupazionale dovrà prevedere, compatibilmente con le disposizioni legislative vigenti, un graduale rientro di tali situazioni.

Art. 17 - La disciplina della formazione

1. L'Amministrazione si impegna a costituire in bilancio un speciale capitolo per la formazione, la qualificazione, l'aggiornamento e la riqualificazione e ristrutturazione della professionalità dei dipendenti sia per la finalità di arricchimento professionale sia per la progressione orizzontale di profilo professionale sia per la progressione verticale, secondo le clausole vigenti.

2. Quanto previsto dal precedente comma è fissato ad una misura non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale, finanziato in forma autonoma da parte dell'Ente.

3. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio finanziario successivo con le stesse finalità.

4. La formazione deve interessare tutti i lavoratori sulla base di criteri di rotazione e interesse personale.

TITOLO 5. COSTITUZIONE DI FONDI

Art. 18 - Fondo di sviluppo risorse umane, formazione, politiche di sviluppo e produttività

A decorrere dal 1.1.99 l'amministrazione si impegna a integrare il fondo di cui all'art. 15 CCNL 1998/2001 per una percentuale massima pari allo 1.2 per ogni anno del monte salari 1997 esclusa la dirigenza. Per gli anni 2004-2005 vale la previsione dell'art. 15, comma 1, lett. j, CCNL 1998/2001.

In applicazione dell'art. 16 CCNL 1998/2001, l'amministrazione si impegna a integrare il fondo dello 0.50% ogni anno del monte salari 1997 esclusa la quota per la dirigenza. Nell'anno 2008 a decorrere dal 31.12.2007 le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004 vengono incrementate con un importo corrispondente al 0,6 % del monte salari dell'anno 2005 esclusa la quota relativa alla dirigenza tenuto conto che il rapporto tra le spese del personale ed entrate correnti non è superiore al 39 %.

Per la costituzione del fondo nell'anno corrente si rinvia all'allegato .

Art. 19 - Utilizzo del fondo per risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Coerentemente con quanto previsto all'art 17 del CCNL 1998/2001 smi, per l'anno corrente, il fondo di cui al precedente articolo sarà utilizzato secondo le disponibilità dello stesso come segue:

- a) Compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, correlati al merito e all'impegno di gruppo
- b) Compensi per la progressione economica nella categoria.
Le risorse del presente fondo sono quantificate in rapporto agli avanzamenti di posizione economica programmati su base annuale e pluriennale, in modo da realizzare per coloro che ne usufruiranno il consolidamento di una quota di salario precedentemente finalizzata alla produttività con conseguente riduzione per gli stessi della corrispondente quota di produttività ad essi destinata.
- c) Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato da finanziare con risorse proprie Ente
- d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, nel rispetto della vigente disciplina e sino alla modifica della stessa.
Le presenti indennità saranno attribuite tendenzialmente su base mensile alle unità di personale individuate preventivamente e in fase di programmazione annuale delle attività presso ciascun servizio .
- e) Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate

Attraverso il seguente fondo saranno remunerati i dipendenti partecipanti alle attività individuate come disagiate secondo il successivo articolo 21.

- f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 dell'ordinamento professionale, o per il personale di categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative

le particolari responsabilità vengono proposte con atto motivato dei Responsabili, effettuato il confronto in sede di conferenza dei Responsabili e valutate le proposte in sede di UPI.

L'atto di individuazione del Responsabile deve essere emanato in conformità delle risultanze della conferenza, alla determinazione dell'UPI ed ai criteri di attribuzione di seguito elencati solamente a seguito della verifica delle compatibilità con le risorse del fondo.

Le particolari responsabilità sono differenziate per fasce economiche variabili in relazione alla complessità dei processi gestiti dal lavoratore, al numero di procedure ed al personale assegnato con funzione di referente. In particolare va fatto riferimento ai seguenti

Criteri per l'attribuzione delle particolari responsabilità
1) dimensione quantitativa delle risorse umane, finanziarie e strumentali gestite e complessità delle attività svolte (complessità dei processi operativi diretti, necessità di coordinamento);
2) responsabilità di procedimenti con estensione delle responsabilità giuridiche;
3) rilevanza dei risultati assicurati alla P.O. per il conseguimento dei risultati complessivi del Servizio;
4) caratteristiche dei profili dell'utenza interna/esterna (numerosità degli utenti; rilevanze degli stessi)

Per ciascun elemento è attribuito il punteggio da 100 (minimo) a 400 (massimo), secondo il corrispondente grado di valutazione. Il punteggio totale definisce la fascia di appartenenza ai fini del trattamento economico (variabilità del punteggio totale 100-400).

Il punteggio totale definisce la fascia di appartenenza ai fini del trattamento economico. Le fasce economiche, sono le seguenti:

Fasce economiche		
Fascia D	da 0 a 100	€ 500
Fascia C	da 101 a 200	€ 1.000
Fascia B	da 201 a 300	€ 1.500
Fascia A	da 301 a 400	€ 2.000

Nel fondo per l'anno 2009 per le specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 dell'ordinamento professionale, o per il personale di categoria D, che non risulti incaricato dall'area delle posizioni organizzative, è attribuita la somma di € 15.000 salvo modifiche successive.

- g) Compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale quali ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, responsabile dei tributi addetti ufficio relazioni con il pubblico

da intendersi come coloro effettivamente operanti e con compiti di responsabilità e addetto ai servizi di protezione civile con compiti di responsabilità specificatamente individuati. Tali compensi vengono stabiliti nella misura massima e non sono cumulabili. I compensi di cui al presente fondo, per quanto non stabilito, saranno attribuite ai dipendenti coinvolti nelle attività previste dalle normative nella misura e negli importi individuati negli specifici accordi che costituiranno parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

Le risorse destinate ai compensi di cui al precedente comma lett. c), d), e), f), g) e non utilizzate saranno destinate all'incremento del fondo di cui alla lettera a) per l'anno di riferimento.

Art. 20 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a)

1. Il fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione.

2. La parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi sul merito e l'impegno di gruppo, e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno ha partecipato al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi fissati e indicati dal proprio Responsabile del Servizio.
3. L'ammontare totale del fondo di incentivazione viene ripartito fra i diversi servizi (strutture organizzative di massima dimensione) in fase di programmazione delle attività. Tale ripartizione sarà effettuata dalla Giunta con il supporto del Segretario Generale o del Direttore Generale, se nominato, nel rispetto dei criteri e dei fattori individuati al presente articolo, previo parere preventivo della conferenza dei Servizi.
4. I fattori da prendersi in considerazione, nella ripartizione del fondo saranno:
 - Numero degli addetti al settore / numero degli addetti totali dell'Ente per l' 80%;
 - Innovazioni e miglioramenti attesi dal settore per il 20% se individuati e assegnati, anche individualmente per ciascun servizio, secondo quanto previsto dal comma 6.
5. Qualora l'organismo di coordinamento dei responsabili dei servizi individui piani di attività trasversali all'Ente per la realizzazione di obiettivi particolarmente strategici e innovativi, una quota parte del fondo potrà essere destinata per l'incentivazione del personale chiamato alla realizzazione di tali progetti. I progetti dovranno individuare le modalità di ripartizione delle risorse fra il personale coinvolto (se diverse da quelle previste al comma 8) ed essere segnalati alla Giunta entro metà del mese di novembre. Per la realizzazione di tali progetti, la Giunta potrà costituire, coerentemente al regolamento di organizzazione, particolari articolazioni organizzative autonome (dette Unità di progetto) per le quali il Sindaco nominerà un responsabile. In tal caso le Unità di progetto vedranno assegnata una quota del fondo con le stesse modalità con le quali questo si assegna ai servizi.
6. La Giunta dovrà effettuare la ripartizione del fondo fra i servizi e gli eventuali progetti per l'anno successivo entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di realizzazione e ne darà comunicazione ai soggetti di cui l'art 10-del CCNL. La presentazione avverrà tramite i Responsabili dei Servizi che dovranno seguire un criterio di rotazione nel coinvolgimento delle unità di personale. L'approvazione dei progetti deve privilegiare una distribuzione su tutti i servizi. A consuntivo e prima della definitiva assegnazione delle risorse al personale in ciascun servizio e eventuale Unità di progetto sarà effettuata una verifica delle risorse assegnate in fase preventiva. La verifica e l'eventuale rideterminazione dei fondi assegnati dovrà tenere conto delle unità di personale che hanno effettivamente prestato servizio per l'anno in esame e dello stato di realizzazione degli obiettivi, per il quale potrà essere acquisita specifica relazione del Nucleo di Valutazione. La rideterminazione in fase consuntiva dei fondi assegnati a ciascun servizio ed eventuale Unità di progetto sarà effettuata dalla Giunta.
7. Il sistema permanente di valutazione dell'attività (vedi art.10 per l'attuazione della progressione orizzontale del personale), è lo strumento attraverso il quale avverrà l'erogazione delle risorse disponibili presso ciascun servizio ed assegnate attraverso la ripartizione di cui sopra.
8. Secondo lo stesso sistema di valutazione ciascuna unità di personale potrà avere un punteggio fra 0 e 100. Per il calcolo dell'importo spettante a ciascuna unità di personale sarà calcolato il valore finanziario di un punto relativo a ciascun servizio suddividendo il totale dell'importo del fondo assegnato al servizio per il totale della somma dei punteggi assegnati. L'importo spettante a ciascuna unità di personale sarà il risultato della moltiplicazione del valore finanziario di un punto per il totale del punteggio ottenuto. In caso di punteggio inferiore a 40 punti (da 39) non sarà corrisposto alcun importo. In tale ipotesi è fatto obbligo al Responsabile del Servizio competente avvertire il lavoratore entro il 30 giugno dell'anno di competenza.
9. Ciascun Responsabile del Servizio, nell'ambito del fondo assegnato al proprio settore, potrà individuare specifici progetti per la realizzazione di obiettivi di particolare innovatività e strategicità che coinvolgano un numero limitato di unità di personale ai quali attribuire una specifica quota del fondo se proposti alla Giunta e approvati nei termini di cui al precedente comma 5. In tal caso l'assegnazione delle risorse alle unità di personale coinvolte nel progetto avverrà attraverso le modalità e negli importi individuati nella delibera di approvazione.
10. La valutazione ai fini del fondo di incentivazione avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo per l'anno precedente. La liquidazione avverrà di norma a maggio.
11. Il personale assunto a tempo parziale sarà conteggiato nella fase di definizione delle ripartizione per settore e unità di progetto orizzontale in misura proporzionale al tempo di servizio prestato. Resta inteso che la corresponsione della produttività sarà proporzionale a tale tempo.
12. Al personale di nuova assunzione sarà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato con esclusione del periodo di prova.
13. In caso di assenze per malattia retribuite, fino a un mese, la produttività sarà assegnata per intero, oltre un mese e fino a nove mesi la produttività sarà commisurata ai giorni di servizio effettivamente prestati, per periodi superiori a nove mesi non sarà corrisposta. Sono salvaguardate le astensioni dal lavoro per maternità sia nei periodi obbligatori che in quelli facoltativi.

1. Le parti danno atto che l'indennità relativa al turno o orario disagiato dovrà essere rimodulata il prima possibile nei presupposti, nella procedura e assegnazione in apposito successivo accordo.

2. MANEGGIO DENARO: l'indennità viene riconosciuta al personale adibito al maneggio di denaro e, in particolare, all'economista comunale, in euro 1.55 al giorno per i giorni di effettiva attività prestata attinente all'indennità.

3. INDENNITÀ DI PARTICOLARE DISAGIO:

a) Per i servizi nella area tecnica (Servizi 5, 6, 7) tra i lavoratori inquadrati nelle categorie A, B e C viene effettuato un servizio di disponibilità escludendo i lavori programmabili nell'ambito dell'ordinario o straordinario orario di lavoro e ricadenti nei giorni feriali (configurabili come ordinaria o straordinaria manutenzione degli impianti e servizi) ed escludendo gli interventi rinviabili al successivo giorno lavorativo.

b) L'Istituto è organizzato su adesione spontanea tramite squadre di intervento individuate con decreto del Responsabile del Servizio Lavori Pubblici, di concerto con gli altri Responsabili dei Servizi di area tecnica, tenendo conto del piano ferie dei lavoratori, della volontarietà e secondo un principio di rotazione degli incarichi. L'intervento andrà effettuato, se il responsabile lo ritenga opportuno, nel più breve tempo possibile dalla chiamata, per una sola chiamata nell'arco delle 24 ore e rendicontato e disciplinato con le modalità applicative che sono particolareggiate in apposito protocollo di intesa.

c) Il servizio, tenuto conto che arreca disagio per il lavoratore per le modalità e condizioni della prestazione lavorativa, è remunerato, (qualora l'intervento si protragga minimo per due ore: cassato al tavolo 17.3.09), con le seguenti indennità di disagio:

prestazione diurna feriale	(fino ore 22,00)	euro	25
prestazione notturna feriale	(dalle 22 alle 6,00)	euro	30
prestazione prefestiva e festiva diurna (fino ore 22)		euro	30
prestazione notturna prefestiva e festiva (dalle 22 alle 6,00)		euro	35

4. ATTIVITÀ DISAGIATE LEGATE A COMPITI SPECIFICI:

Le parti rilevano che nell'ente vi sono attività particolarmente disagiate per la tipologia e le modalità della prestazione che viene resa in situazioni difficili nell'effettivo espletamento.

L'individuazione delle situazioni disagiate e le misure delle indennità di disagio attribuite alle categorie A, B e C sono determinate in:

a- Personale addetto alle riunioni di consiglio comunale	euro	13 (festivo = €16)
b- Personale di vigilanza addetto alle riunioni di consiglio comunale	euro	13 (dopo le 21:00)
c- Personale addetto ai servizi cimiteriali nel caso di lavori di esumazioni ed estumulazioni al giorno	euro	6
d- Personale dello stato civile che presta eccezionalmente servizio domenica e festivi al giorno	euro	6
e- Personale operativo e amministrativo, addetto all'allestimento di manifestazioni fuori orario di servizio	euro	21 (festivo = €26)

f- Personale addetto all'esercizio della mansione di gonfaloniere, come di seguito specificato

5. L'indennità di disagio relativa alla presenza in manifestazioni ed assemblee pubbliche e/o politiche viene corrisposta al personale individuato una tantum con atto del Segretario Generale, o Direttore Generale, se nominato. L'indennità è corrisposta nella misura di euro 25 per ciascuna manifestazione per l'importo massimo di euro 500 annui. Il personale individuato garantisce, comunque, il servizio indipendentemente dal numero di manifestazioni annue. In caso di impossibilità comprovata o di necessità del soggetto individuato si provvederà a sostituzione, tramite provvedimento specifico, di un addetto a cui verrà corrisposta una somma pari a un ventesimo dell'indennità annua ed a scomputo dell'indennità massima stabilita annualmente. La richiesta di sostituzione nell'esercizio della mansione dovrà in ogni caso essere portata a conoscenza in congruo anticipo.

6. Le indennità verranno corrisposte nei limiti di cui all'art. 17, comma 2, lett e) del CCNL 1.4.99.

7. L'indennità di rischio, non cumulabile con quella di disagio, è riconosciuta ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio e per l'effettiva esposizione al rischio della salute o integrità personale del lavoratore nella misura massima di euro 30 lordi mensili.

L'individuazione deve essere confermata annualmente dal medico del lavoro ai sensi del dlgs 81/2008. Nell'anno 2009 viene individuata negli: operatori del servizio trasporto scolastico (autisti scuolabus) e operatori esterni al cantiere comunale. Tali categorie restano esposte a rischio anche per le annualità successive salvo diversa valutazione del medico del lavoro.

Art. 22 - Posizioni organizzative

1. L'ente individua le posizioni attraverso la revisione e la realizzazione del regolamento degli uffici e dei servizi.
2. Per posizioni organizzative si intendono esclusivamente quelle relative alla fascia D.
3. Le quote per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative sono reperite attraverso risorse proprie dell'Ente.

6. NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 23 - Orario di lavoro

Le parti convengono sui seguenti criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro per cui:

- a) l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non deve superare le 10 ore.
- b) l'orario viene articolato, in via generale, su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani;
- c) l'orario di lavoro e di apertura al pubblico verrà specificato con apposito regolamento organizzativo.

I Responsabili di Servizio potranno autorizzare orari diversi per particolari esigenze del servizio in via del tutto eccezionale e con durata limitata. Gli atti adeguatamente motivati dovranno essere comunicati ai soggetti interessati (Sindaco, Vice Sindaco, Assessori, Direttore Generale, Ufficio Personale, U.R.P. etc.).

Il personale dell'area della vigilanza, i turnisti e il personale che usufruisce della pronta disponibilità continuano a svolgere il lavoro in deroga e in base alle norme previgenti e ai successivi atti applicati e specificativi.

Art. 24 - Riduzione dell'orario di lavoro

Le parti confermano, nel quadro dell'art. 22 del CCNL che le categorie di personale adibite a regimi di orari articolati in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale hanno la riduzione alle 35 ore settimanali dell'orario di lavoro per permettere un miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività istituzionali ed in particolare dei servizi all'utenza.

Art. 25 - Prevenzione e sicurezza

Le parti concordano di dare corso all'applicazione delle normative in essere in termini di prevenzione e sicurezza, definendo con le OOSS, le procedure di applicazione e di formulare un accordo per la nomina degli RLS con le relative agibilità per l'intervento degli stessi.

Art. 26 - Interpretazione autentica

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica del presente contratto.

Art. 27 - Pari opportunità

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente CCNL, per i componenti della specifica commissione.

Art. 28 – Turnazione

Ferme restando le norme contenute nelle code contrattuali a livello nazionale sono settori interessati alle turnazioni il corpo di polizia municipale e il personale addetto al trasporto scolastico.

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, con prestazioni lavorative distribuite in maniera equilibrata nell'arco del mese.

L'indennità di turno viene erogata se il dipendente è effettivamente in servizio e presta effettivamente attività di lavoro in turno in ciascuna giornata lavorata, fermo restando quanto previsto all'art. 22 del CCNL 14.09.2000 in ordine all'equilibrato avvicendamento dei turni di lavoro ai fini del riconoscimento del beneficio economico.

Tali condizioni si considerano altresì rispettate in tutti i casi in cui sia l'Amministrazione a disporre avvicendamenti diversi per motivi connessi al servizio. Per equilibrato avvicendamento si intende l'aver prestato servizio turnificato con carattere di prevalenza nell'arco mensile; in tal caso spetta e viene riconosciuto per tutti i giorni lavorati. L'indennità di turno non si cumula con quella di disagio e rischio.

L'assegnazione per i servizi straordinari di sorveglianza presso le sezioni elettorali viene effettuata a seguito di domanda di adesione da presentare per ogni consultazione elettorale: Il personale viene individuato sulla base del criterio della rotazione tenuto conto che gli agenti di nuova nomina non potranno effettuare il servizio fino al compimento di due (2) anni di anzianità.

Art. 29 – Diritto allo studio

Il personale interessato ai corsi specificati all'art. 15 del CCNL CCNL 2000 ha diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi.

Il dipendente deve presentare domanda per la frequenza al corso entro il 30 settembre di ciascun anno allegando la domanda di frequenza alla scuola o al corso oppure riservandosi di produrre l'idonea dichiarazione.

Per la partecipazione dei corsi è necessario presentare prima dei corsi il certificato di iscrizione, al termine l'attestato di partecipazione e di sostenimento degli esami anche se con esito negativo. In mancanza delle certificazioni i permessi vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

La percentuale del 3%, arrotondata all'unità superiore, viene calcolata sul personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno in cui viene effettuata la richiesta.

Qualora le domande superino la percentuale viene rispettato l'ordine di priorità di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 2000 oppure, in alternativa e preferibilmente, previo accordo tra i richiedenti si può dare luogo alla divisione del monte ore annuo.

L'accordo viene recepito con determina del Responsabile del Servizio competente.

Art. 30 - Norma di salvaguardia

1. 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 del 01/04/99, modificato dall'art.4 CCNL del 22/01/2004.

2. Il presente accordo, sostituisce tutti i precedenti CDI, e fa salva la disciplina degli istituti contenuti nei contratti collettivi nazionali per quanto concerne le parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con i CCNEL vigenti.

3. Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento alla disciplina dell' art. 31 del CCNL 22.01.2004 ed agli effetti della Delibera di G.C. n. 24 del 16.02.09, le Parti concordano ed assumono l'impegno di sensibilizzare la nuova Amministrazione comunale ad attivare ed adottare tutte le iniziative necessarie ad incrementare, già dal corrente anno 2009 e per gli anni a venire, le risorse decentrate di cui al suddetto art. 31.

Letto confermato e sottoscritto.

Parte pubblica

Parte Sindacale

Allegato "B" al CCDI
Sistema permanente di valutazione del personale per la progressione orizzontale

Schede per la Valutazione dei Dipendenti

Progressione categoria A

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

Posizione economica/giuridica →	posizione economica →	posizione economica →	posizione economica →	posizione economica
A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
Ex. 1-2-3	Ex 3 led			

Cognome e Nome					
Data di nascita					
Data assunzione					
Servizio di appartenenza					
Data ultima progressione verticale od orizzontale					
Categoria e posizione economica di appartenenza (sbarrare con una croce)	A1	A2	A3	A4	A5

Progressione categoria A

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattore 1 – Esperienza acquisita (Max 40 punti)

12	25	40
Fino a 24 mesi di servizio dall'ultima progressione	Da 24 mesi e un giorno fino a 48 mesi	Da 48 mesi e un giorno in poi

Fattore 2 – Interventi formativi con arricchimento professionale (Max 40 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Partecipazione attiva

12	14	16	18	20	22	24	26	28	30
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3 – Qualità della prestazione individuale resa (Max 20 punti)

Sottofattore 1: Grado di conseguimento degli incarichi affidati

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 2: Qualità dei rapporti con i colleghi e/o verso l'esterno

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Progressione categoria A

SCHEDA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattori	<i>Sottofattori</i>	Punteggio sottofattori	Punteggio fattori
Esperienza acquisita			
Interventi formativi con arricchimento professionale			
	<i>Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti</i>		
	<i>Partecipazione attiva</i>		
Qualità della prestazione individuale resa			
	<i>Grado di conseguimento degli incarichi affidati</i>		
	<i>Qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'esterno</i>		
TOTALE			100

Progressione categoria B

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE

Posizione economica / giuridica	posizione economica	posizione economica	posizione economica	posizione economica	posizione economica	posizione economica
B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7
Ex. 4	Ex 4 led					

Cognome e Nome							
Data di nascita							
Data assunzione							
Servizio di appartenenza							
Data ultima progressione verticale od orizzontale							
Categoria e posizione economica di appartenenza (sbarrare con una croce)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattore 1 – Esperienza acquisita (Max 30 punti)

8	15	30
Fino a 24 mesi nell'Ente	Da 24 mesi e un giorno a 48 mesi	Da 48 mesi e un giorno in poi

Fattore 2 – Interventi formativi con arricchimento professionale (Max 40 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Partecipazione attiva

12	14	16	18	20	22	24	26	28	30
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3 – Qualità della prestazione individuale resa (Max 30 punti)

Sottofattore 1: Puntualità e precisione

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Grado di conseguimento degli incarichi affidati

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 3: Qualità dei rapporti con i colleghi e/o verso l'esterno

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Progressione categoria B

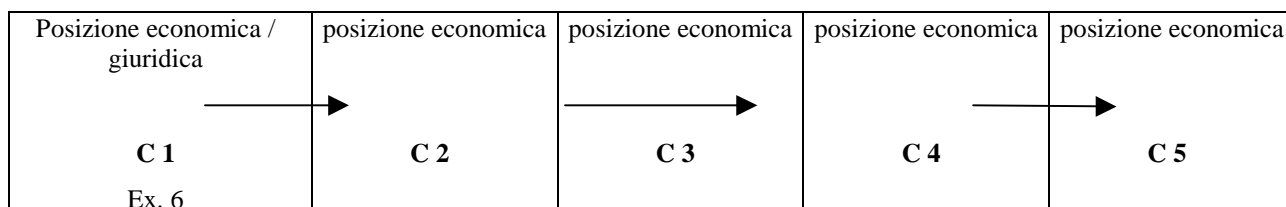
SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattori	<i>Sottofattori</i>	Punteggio sottofattori	Punteggio fattori
Esperienza acquisita			
Interventi formativi con arricchimento professionale			
	<i>Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti</i>		
	<i>Partecipazione attiva</i>		
Qualità della prestazione individuale resa			
	<i>Puntualità e precisione</i>		
	<i>Grado di conseguimento degli incarichi affidati</i>		
	<i>Qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'esterno</i>		
TOTALE			100

Progressione categoria C

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE



Cognome e Nome					
Data di nascita					
Data assunzione					
Settore appartenenza					
Data ultima progressione verticale od orizzontale					
Categoria e posizione economica di appartenenza (sbarrare con una croce)	C1	C2	C3	C4	C5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattore 1 – Esperienza acquisita (Max 25 punti)

8	16	25
Fino a 24 mesi nell'Ente	Da 24 mesi e un giorno a 48 mesi	Da 48 mesi e un giorno in poi

Fattore 2 – Interventi formativi con arricchimento professionale (Max 35 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Partecipazione attiva

6	8	10	12	14	16	18	20	22	25
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3 – Qualità della prestazione individuale resa (Max 40 punti)

Sottofattore 1: Puntualità e precisione

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Grado di conseguimento degli incarichi affidati

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 3: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Progressione categoria C

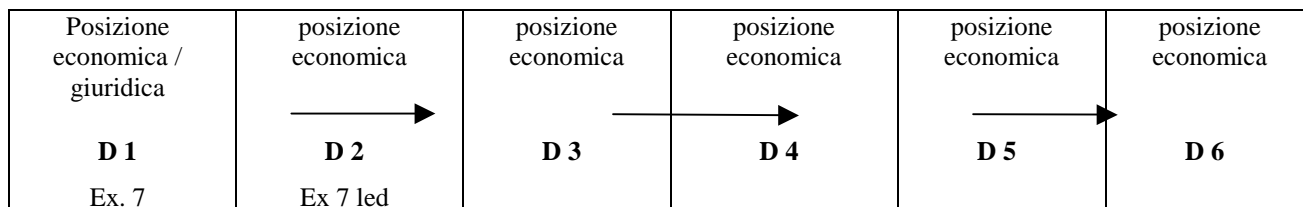
SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattori	<i>Sottofattori</i>	Punteggio sottofattori	Punteggio fattori
Esperienza acquisita			
Interventi formativi con arricchimento professionale			
	<i>Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti</i>		
	<i>Partecipazione attiva</i>		
Qualità della prestazione individuale resa			
	<i>Puntualità e precisione</i>		
	<i>Grado di conseguimento degli incarichi affidati</i>		
	<i>Capacità di iniziativa</i>		
TOTALE			100

Progressione categoria D

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DIPENDENTE



Cognome e Nome							
Data di nascita							
Data assunzione							
Settore appartenenza							
Data ultima progressione verticale od orizzontale							
Categoria e posizione economica di appartenenza (sbarrare con una croce)	D1	D2	D3	D4	D5	D6	

Progressione categoria D

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattore 1 – Esperienza acquisita (Max 10 punti)

3	6	10
Fino a 24 mesi nell'Ente	Da 24 mesi e un giorno a 48 mesi	Da 48 mesi e un giorno in poi

Fattore 2 – Interventi formativi con arricchimento professionale (Max 30 punti)

Sottofattore 1: Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Partecipazione attiva

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Fattore 3 – Qualità della prestazione individuale resa (Max 60 punti)

Sottofattore 1: Puntualità e precisione

2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 2: Capacità di iniziativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 3: Grado di conseguimento degli incarichi affidati

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarso			Sufficiente			Buono		Ottimo	

Sottofattore 4: Qualità dei rapporti con i colleghi e/o verso l'esterno

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Sottofattore 5: Grado di partecipazione ai processi produttivi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Scarsa			Sufficiente			Buona		Ottima	

Progressione categoria D

SCHEMA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome		
----------------	--	--

Fattori	<i>Sottofattori</i>	Punteggio sottofattori	Punteggio fattori
Esperienza acquisita			
Interventi formativi con arricchimento professionale			
	<i>Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti</i>		
	<i>Partecipazione attiva</i>		
Qualità della prestazione individuale resa			
	<i>Puntualità e precisione</i>		
	<i>Capacità di iniziativa</i>		
	<i>Grado di conseguimento degli incarichi affidati</i>		
	<i>Qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'esterno</i>		
	<i>Grado di partecipazione ai processi produttivi</i>		
TOTALE			100