

COMUNE DI RAGUSA
SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
1998 – 2001

L'anno duemilauno il giorno quattordici del mese di giugno alle ore 10,00 e seguenti , presso la sede del Settore Gestione del Personale del Comune di Ragusa, ubicata nel Palazzo ex I.N.A. di Piazza San Giovanni , si sono incontrate le delegazioni trattanti le materie soggette a contrattazione decentrata definite dall'art.4 del CCNL 1998-2001 e dalle " Code contrattuali " *di cui al CCNL 14/9/2000.*

La delegazione di parte pubblica, come da deliberazione della G.M. n.456 del 28/4/1999 modificata con deliberazione della G.M. n. 263 del 30/3/2000 è composta da:

Dott. Giuseppe Salerno, Presidente; Dott. Michele Busacca; Dott. Francesco Lumiera;

La delegazione di parte sindacale è composta da:

R.S.U.

Dipasquale Mario; Mirabelli Giuseppe; Mattisi Aldo; Fiorenza Antonino; Gulino Biagio; Todaro Aldo; D'Antiochia Maurizia; Scerra Maria Grazia; Giuffrida Salvatore; Licitra Giovanni; Occhipinti Giovanna; Cascone Giovanni; Tribastone Giuseppe.

Svolge le funzioni di verbalizzazione la Sig.ra Maria Cassarino , Istruttore direttivo amministrativo Cat. D, presso il Settore Gestione del Personale.

PREMESSO che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in appresso denominato C.C.D.I., si pone l'obiettivo di un innalzamento di efficienza e di efficacia dei servizi, ottimizzando qualità, diffusione e accessibilità all'utenza e valorizzando a tale scopo tutte le potenzialità operative della risorsa/personale;

CHE, a tal fine, *opportuna* è la verifica del modello organizzativo dell'Ente nelle sue diverse ed articolate macrostrutture e nell'organizzazione del lavoro, e più in generale del progetto di pianificazione degli organici che ha come vincolo la programmazione del fabbisogno di risorse umane in termini di piani triennali ed annuali, che, in osservanza del principio generale del contenimento del costo del personale, deve in ogni caso tenere conto anche della valorizzazione delle professionalità interne, nonché dei necessari processi di stabilizzazione delle forze lavoro occupate e , non ultimo, degli istituti di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro che, in materia di pianificazione degli organici e di relative facoltà assunzionali, sono stati recentemente introdotti dal CCNL 14/9/2000 successivo a quello dell'1/4/1999 (in vigore dal 15 settembre 2000) ;

RILEVATO che la valorizzazione della risorsa/personale presuppone:

- a) il miglioramento delle condizioni di lavoro per sicurezza e vivibilità e la riqualificazione delle sedi operative, con particolare attenzione all'impatto con l'utenza (circoscrizioni, uffici e servizi);
- b) la motivazione del dipendente tramite la partecipazione all'innovazione ed all'adeguamento dei modelli organizzativi, il riconoscimento dei livelli di professionalità, anche attraverso la progressione economica, la formazione e l'informazione permanente; questo concetto va perseguito sia tramite il consolidamento di incentivazioni per la generalità degli addetti, ma anche con obbligate operazioni di differenziazioni adatte a premiare soprattutto i gruppi ed i progetti;

c) un nuovo concetto di “ capacità individuale “ , misurabile, trasparente e adeguata ai processi di riorganizzazione;

DATO ATTO che investire sul maggior numero di dipendenti significa dare pari opportunità ed incentivare la partecipazione ai lavoratori nell’ambito del processo di miglioramento dell’attività dell’ente locale, nel ruolo di azienda locale chiamata ad erogare, in un contesto europeo, servizi di qualità alla collettività amministrata , anche con l’apporto di privati ;

RILEVATO che la formazione permanente rappresenta un vincolo sia per l’innovazione, sia per un corretto approccio alla classificazione, e pertanto è necessario un governo degli accessi in un sistema di regole ed opportunità chiaro a tutti;

RITENUTO che il sistema delle relazioni sindacali va commisurato allo scenario sopra evidenziato e deve svilupparsi con regole chiare nel rispetto dei ruoli delle parti, ferma restando la riconferma dei diritti e delle prerogative previste dal precedente contratto decentrato, modificate dalle norme vigenti;

TENUTE PRESENTI le sottoelencate “ linee – guida “ , anche in relazione alla definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività :

- corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell’azione dell’Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità ;
- percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni ed ai risultati, per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell’ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell’organizzazione ed allo stesso tempo superando “ a regime “ le logiche di distribuzione di incentivi “ a pioggia “;
- utilizzo del nuovo istituto delle “posizioni organizzative” allo scopo di fornire alla struttura comunale una ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione non più rigidamente compressa in schemi gerarchici ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite. Ciò al fine anche di favorire quel necessario processo di delega che se non legato ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica, ad un equo riconoscimento economico, difficilmente riesce a produrre i risultati necessari all’azione di una Amministrazione che voglia soddisfare le necessità della comunità amministrata;
- introduzione di esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all’impegno di gruppo e individuale, in linea con il dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione a promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza.

Tutto ciò premesso e considerato

le parti concordano sulla opportunità di stipulare il presente contratto collettivo decentrato integrativo relativo agli anni 1998 – 2001 , le cui premesse costituiscono parte integrante e sostanziale, *tenuto conto dei due “accordi – stralcio” relativi agli anni 1999 e 2000 , rispettivamente siglati in data 5/7/2000, definitivamente sottoscritto 8/9/2000 , e in data 18 dicembre 2000, definitivamente sottoscritto il 22 dicembre 2000,* al fine di dare attuazione agli istituti previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto (CC.NN.LL. 30/3/1999; 1/4/1999; 14/9/2000) nel rispetto della disciplina delle materie stabilite per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 – Campo di applicazione.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ragusa in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione che avrà luogo nel rispetto di quanto previsto all'art. 5, comma 3, del CCNL 1998-2001, salvo diversa prescrizione contenuta nel presente contratto.
3. Il presente C.C.D.I. si applica ai neo-assunti a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Ente ed anche al personale che, nel corso del periodo di vigenza contrattuale, a seguito di processi di mobilità verrà inserito nella consistenza organica dell'Ente.

Art. 2 - Vigenza e ambiti del contratto.

1. Il presente C.C.D.I. è valido per tutta la vigenza del CCNL 1998-2001. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti, di norma, in un'unica sessione negoziale.
2. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal predetto CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (di cui all'art. 15) nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL.
4. 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 la sottoscrizione.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e quindi efficace quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, che ne dà informazione ai lavoratori nei modi ritenuti più opportuni;
 - sia firmato dai rappresentanti delle Organizzazioni dei Sindacati di categoria firmatarie del CCNL;
 - sia firmato dai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta municipale, una volta effettuato, da parte del Collegio dei revisori dei conti, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, o trascorsi 15 giorni senza che il Collegio abbia avanzato rilievi.
2. Copia del presente C.C.D.I. viene trasmesso all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione.
3. Altra copia è inviata all'INPDAP sulla base delle disposizioni diramate dal suddetto Istituto.

**MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO E
RELATIVA DISCIPLINA CONTRATTUALE**

Art. 4 - Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente

1. La contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente si svolge sulle seguenti materie tassativamente indicate dalle disposizioni vigenti del CCNL 1/4/1999, art. 4:

CAPO I Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17.

CAPO II 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).

CAPO III Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g).

CAPO IV Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.

CAPO V Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed 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.

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.

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

CAPO VIII Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22.

CAPO IX Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93.

CAPO X Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

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

CAPO XI Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2.

CAPO XII 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'art. 14.

3. Nelle materie individuate al comma 1, lettere d), e), f) ed m), che non hanno incidenza sul trattamento economico, le parti hanno l'obbligo di avviare il processo di contrattazione ma non hanno necessariamente l'obbligo di concluderlo. Così che decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziative e decisione.

4. Nelle materie che hanno incidenza sul trattamento economico individuate al comma 1, lettere a), b), c), g), h), i) ed l) le parti hanno l'obbligo di pervenire ad un accordo.
5. 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 e dall'art. 16, *comma 1*, del CCNL 1/4/99. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
6. La contrattazione collettiva decentrata integrativa comprende, inoltre, le seguenti altre materie introdotte dal CCNL integrativo al CCNL 1998-2001 relativo alle "code contrattuali", sottoscritto il 14 settembre 2000, ed in vigore dal 15 settembre 2000.

<p><i>CAPO XIII</i> Telelavoro</p>	<p><i>Art. 1, comma 7</i> Il progetto di telelavoro prevede l'entità dei <i>rimborsi</i>, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base di <i>intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata</i>.</p> <p><i>Art. 1, comma 10</i> <i>La contrattazione decentrata integrativa</i> definisce l'eventuale <i>trattamento accessorio</i> compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999</p>
<p><i>CAPO XIV</i> Contratto di fornitura di lavoro temporaneo</p>	<p><i>Art. 2, comma 6</i> I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. <i>La contrattazione decentrata integrativa</i> definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la <i>determinazione e la corresponsione dei suddetti trattamenti accessori</i>.</p>
<p><i>CAPO XV</i> Contratto di formazione e lavoro</p>	<p><i>Art. 3, comma 11</i> <i>La contrattazione decentrata</i> può disciplinare l'attribuzione di <i>compensi</i> per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.</p>
<p><i>CAPO XVI</i> Rapporto di lavoro a tempo parziale</p>	<p><i>Art. 4, comma 11</i> In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti <i>in sede di contrattazione integrativa decentrata</i> ai sensi dell'art. 4 del CCNL del'1/4/1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il <i>contingente</i> di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.</p> <p><i>Art. 6, comma 10</i> I <i>trattamenti accessori</i> collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai <i>contratti integrativi decentrati</i>.</p>

<p style="text-align: center;"><i>CAPO XVII</i> Pari opportunità</p>	<p><i>Art. 19, comma 1</i> Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della legge 125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D. lgs. N. 29/1993, saranno definiti, <i>con la contrattazione decentrata integrativa</i>, interventi che si concretizzino in “<i>azioni positive</i> “ a favore delle lavoratrici.</p> <p><i>Art.19, comma 5</i> In sede di <i>contrattazione decentrata integrativa</i>, tenendo conto delle proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono concordate le <i>misure volte a favorire effettive pari opportunità</i> nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.</p>
<p style="text-align: center;"><i>CAPO XVIII</i> Avvocatura</p>	<p><i>Art. 27, comma 1</i> Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la <i>corresponsione dei compensi professionali</i>, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, <i>in sede di contrattazione decentrata integrativa</i> la <i>correlazione</i> tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31/3/1999.</p>
<p style="text-align: center;"><i>CAPO XIX</i> Personale educativo degli asili nido</p>	<p><i>Art. 31, comma 5</i> Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 17, comma 1, lett. A) del CNL dell'1/4/1999; gli <i>incentivi economici di tali attività</i> sono definiti <i>in sede di contrattazione integrativa decentrata</i> utilizzando le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999</p>
<p style="text-align: center;"><i>CAPO XX</i> Indennità maneggio valori</p>	<p><i>Art. 36, comma 1</i> Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una <i>indennità giornaliera</i> proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti <i>in sede di contrattazione integrativa decentrata</i>, possono variare da un minimo di £. 1000 a un massimo di £. 3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del'1/4/1999.</p>

<p><i>CAPO XXI</i> Indennità di rischio</p>	<p><i>Art. 37, comma 1</i> Gli enti individuano, <i>in sede di contrattazione integrativa decentrata</i>, le prestazioni di lavoro che comportano <i>continua e diretta esposizione a rischi</i> pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.</p>
<p><i>CAPO XXII</i> Lavoro straordinario</p>	<p><i>Art. 38, comma 3</i> Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – il <i>limite massimo individuale</i> di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/4/1999 può essere elevato <i>in sede di contrattazione decentrata integrativa</i>, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.</p>
<p><i>CAPO XXIII</i> Banca delle ore</p>	<p><i>Art. 38 bis, comma 2</i> Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, <i>le ore di prestazione di lavoro straordinario</i>, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito <i>a livello di contrattazione decentrata integrativa</i>, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.</p>
<p><i>CAPO XXIV</i> Trattamento di trasferimento</p>	<p><i>Art. 42, comma 2</i> E' stabilito che al dipendente competono anche: l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio; <i>una indennità di trasferimento</i>, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinata da ciascun ente <i>in sede di contrattazione decentrata integrativa</i> nell'ambito delle risorse di cui al comma 4 (ovvero, delle risorse previste nel bilancio dell'Ente per tale specifica finalità)</p>
<p><i>CAPO XXV</i> Integrazione risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa</p>	<p><i>Art. 48, comma 3</i> <i>Limitatamente all'anno 2000</i>, gli enti che, <i>in sede di contrattazione decentrata integrativa</i>, abbiano già espressamente destinato risorse per le finalità di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1/4/1999, possono <i>utilizzare le risorse medesime</i> qualora non si raggiunga l'accordo di cui al comma 1 entro il predetto termine (15/11/2000).</p>
<p><i>CAPO XXVI</i> Nozione di retribuzione</p>	<p><i>Art.52, comma 1</i> La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la <i>contrattazione decentrata integrativa</i> prevede diverse modalità temporali di erogazione.</p>
<p><i>CAPO XXVII</i> Incentivo di produttività ai messi notificatori</p>	<p><i>Art.54, comma 1</i> In relazione alle condizioni finanziarie dell'Ente, <i>in sede di contrattazione decentrata integrativa</i> si può prevedere che una <i>quota parte</i> del rimborso per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria venga destinata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori dell'Ente.</p>

CAPO I

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17.

Art. 5 – Consistenza , ripartizione e destinazione delle risorse.

1. Le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, indicate all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per le finalità previste dal successivo art. 17 del medesimo contratto, sono quantificate annualmente dal Settore competente in materia di gestione del personale, di concerto con il Settore Bilancio e Programmazione, che provvede, altresì, alla quantificazione delle eventuali risorse ed economie integrative, secondo le previsioni del CCNL vigente nel tempo.
2. Il provvedimento di costituzione delle risorse di cui al comma precedente è adottato dalla Giunta municipale. Copia dell'atto adottato è inviato alle rappresentanze sindacali per l'informazione.
3. La ripartizione e destinazione delle predette risorse, in sede di contrattazione decentrata integrativa, comprende le seguenti voci contrattuali:
 - a) compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi;
 - b) fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica del personale;
 - c) fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato *per il personale incaricato delle posizioni organizzative*;
 - d) compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate;
 - e) compensi per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno e festivo notturno;
 - f) compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie aventi diritto;
 - g) compensi per il personale di categoria D che non risulti incaricato di posti dell'area delle posizioni organizzative;
 - h) compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale;
 - i) *indennità professionale al personale educativo degli Asili Nido*;
 - j) *incentivo di produttività ai messi notificatori*
4. Per la consistenza, la ripartizione e destinazione delle risorse relative all'**anno 1999** le parti fanno espresso riferimento all'accordo-stralcio definitivamente stipulato e sottoscritto in data 8/9/2000. *Per l'anno 2000 i criteri per l'erogazione dei compensi relativi ai piani di lavoro rimangono quelli stabiliti dal precedente contratto collettivo decentrato integrativo 1994/1997.*
5. **Per l'anno 2000** la ripartizione e destinazione delle risorse di cui al precedente comma 3 è individuata nella **Tabella A** allegata al presente contratto per formarne parte integrante e sostanziale. *Le parti congiuntamente stabiliscono di modificare da £. 220.000.000 a £. 290.000.000 le risorse destinate ai compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, risultante dalla deliberazione di G.M. n.1393 del 19/12/2000, con conseguente diminuzione da £. 400.000.000 a £. 330.000.000 della dotazione delle risorse per indennità di turno, rischio, ecc. Eventuali economie delle risorse per l'anno 2000 rilevate a consuntivo, confluiranno automaticamente nelle risorse destinate ai compensi, per lo stesso anno, diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.*

6. *Per l'anno 2001 la ripartizione e destinazione delle risorse di cui al precedente comma 3 è individuata nella **Tabella B** allegata al presente contratto per formarne parte integrante e sostanziale.*
7. Resta inteso tra le parti che , ai sensi del comma 5 dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999, le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
8. *Le parti si riservano, di comune accordo, di incontrarsi con cadenza quadrimestrale nel corso dell'anno per verificare l'andamento del flusso di spesa relativamente alle risorse di cui al superiore art. 17, al fine di adottare eventuali determinazioni, fermo restando che i criteri generali sugli istituti contrattuali trovano applicazione per l'intera validità del presente contratto.*

CAPO II

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).

Art. 6 – Criteri generali per l'incentivazione del personale.

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/3/99.

Programmazione dell'attività amministrativa.

Al fine di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente, avviando forme di monitoraggio dell'attività delle singole strutture organizzative e, nel contempo, limitare il ricorso al lavoro straordinario ad effettive, imprevedibili esigenze od a particolari situazioni ed esigenze di servizio non diversamente fronteggiabili, l'attività gestionale delle diverse strutture dell'Ente deve essere programmata e procedere, nel rispetto di quanto previsto nei Piani Esecutivi di Gestione formalmente assegnati a ciascuna struttura, secondo gli strumenti di seguito descritti.

Caratteristica comune agli strumenti in appresso specificati dovrà essere quella di consentire il raggiungimento di più elevati livelli di efficacia e di efficienza dei servizi istituzionali.

Nello specifico, le proposte dovranno tendere al raggiungimento di uno o più dei seguenti fini:

- Riduzione dei tempi di erogazione dei servizi, evitando la formazione di arretrato;
- Ampliamento dei periodi di apertura degli uffici al pubblico, privilegiando l'utilizzo della articolazione e flessibilità dell'orario di lavoro sul ricorso al lavoro straordinario;
- Miglioramento e/o mantenimento degli standards quali/quantitativi dei servizi;
- Potenziamento e/o miglioramento rilevante di attività esistenti;
- Miglioramento della qualità del rapporto con l'utenza.

2. Il sistema di incentivazione di cui al precedente comma è strutturato in *obiettivi e programmi*, è finalizzato all'incremento della produttività ed al miglioramento della qualità del servizio e si articola in :
 - a) *obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività*, definiti con il termine di “ **piani di lavoro (o programmi di routine)** “, orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione, nel rispetto degli indicatori di risultato previsti;
 - b) *obiettivi e programmi di innovazione e miglioramento della qualità*, definiti con il termine di “ **progetti speciali (o progetti obiettivo)** “, orientati al perseguimento dell'efficacia anche mediante la realizzazione di nuovi servizi, per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
3. Le parti concordano che le somme da destinare alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi, corrispondenti all'ammontare delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, per le finalità previste al successivo art. 17, comma 2, lettera a), sono così ripartite:

- a) una quota pari al 65% per il finanziamento dei “ piani di lavoro “ ;
- b) la restante quota del 35% per il finanziamento dei “ progetti speciali “. Eventuali risorse di detta quota che dovessero residuare a fine esercizio confluiranno nelle somme destinate alla precedente lettera a).

Criteri di assegnazione budgets risorse finanziarie .

Le parti concordano di ripartire in “ budget “ le risorse finanziarie destinate alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi con i criteri che seguono.

- La quota del 65% riservata ai “ piani di lavoro “ è suddivisa fra i Settori e gli Uffici di staff in misura proporzionale al numero delle unità che vi prestano effettivamente servizio, tenendo conto della categoria contrattuale da ciascuno posseduta, secondo il metodo di calcolo risultante dalla **Tabella C** allegata al presente contratto per formarne parte integrante e sostanziale.
- La quota del 35% riservata ai “ progetti speciali “ è , a sua volta, ripartita nel modo seguente:
 - il 40% a disposizione dell'Amministrazione in relazione ai Piani Esecutivi di Gestione formalmente assegnati o comunque in funzione di particolari scelte programmatiche e/o obiettivi ritenuti prioritari;
 - il rimanente 60% fra Settori e gli Uffici di staff in misura proporzionale al numero delle unità che vi prestano effettivamente servizio, tenendo conto della categoria di inquadramento da ciascun dipendente posseduta , secondo lo stesso metodo di calcolo risultante dalla precedente allegata **Tabella C** . Alla individuazione di tali risorse provvede il competente Settore Gestione risorse umane mediante apposito prospetto.

Accantonamento somme.

Le parti convengono che, fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni seguenti sulle somme recuperate scaturenti dalle assenze effettuate dalle varie unità lavorative partecipanti alla realizzazione dei piani di lavoro, verrà effettuato un accantonamento del 30% delle risorse destinate al finanziamento dei **piani di lavoro** per fare fronte all'eventuale ulteriore fabbisogno di maggiori somme che potrebbe essere necessario a seguito dell'esame, con esito positivo, dei ricorsi sottoposti al Nucleo di Valutazione su istanza di riesame della propria valutazione da parte del dipendente.

La parte residua verrà sommata alle disponibilità dei progetti successivi di tutte le strutture.

Eventuali ulteriori disponibilità, derivanti da assenze relative all'esecuzione dei piani di lavoro, verranno trasferite all'esercizio successivo per essere destinate ad incrementare la dotazione delle risorse da destinare al sistema di incentivazione.

Riutilizzo somme.

- Le somme assegnate alla struttura organizzativa (Settore , Ufficio di staff) e non utilizzate per la mancata presentazione di “ progetti speciali “ , confluiscono nella quota di risorse riservate ai “ piani di lavoro “ , per essere ridistribuite a fine anno fra tutti i dipendenti partecipanti ai vari piani.
- Le somme destinate ai “ progetti speciali “ che non dovessero eventualmente essere utilizzate o assegnate, andranno ad aumentare la quota delle risorse economiche destinata alla realizzazione dei piani di lavoro, e verranno ridistribuite fra tutti i Settori e gli Uffici di Staff.

4. Il “ **piano di lavoro** “ ha per oggetto attività istituzionali e programmatiche proprie dell'Ente di esclusiva competenza della struttura nella quale esso si realizza. Pertanto:

- a) il Responsabile della struttura (Dirigente o Responsabile di servizio) programmerà la normale attività del Settore, Servizio o Unità di Staff , *mediante un piano coincidente con gli obiettivi di mantenimento (attività di routine) del Piano Esecutivo di Gestione presentato all'Amministrazione per la predisposizione degli strumenti finanziari. Il Dirigente, in tale operazione, si avvarrà della collaborazione dei Responsabili di servizio;*
 - b) le attività previste nel piano di lavoro dovranno essere svolte evitando, per quanto possibile, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario;
 - c) *il piano dovrà essere presentato al Nucleo di Valutazione entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento; il Nucleo potrà, entro trenta giorni dalla presentazione dello stesso, formulare eventuali rilievi o osservazioni.;*
 - d) l'esecuzione del piano viene affidata ad uno o più responsabili designati dal Dirigente;
 - e) concernendo attività correlate ai fini istituzionali dell'Ente, la partecipazione al piano di lavoro deve essere consentita a tutti i dipendenti facenti capo alla struttura di appartenenza. Inoltre, per consentire una migliore gestione delle varie fasi in cui il piano può svilupparsi, il personale, secondo le categorie ed i profili professionali posseduti, potrà essere suddiviso in gruppi operativi, coincidenti con la/le linee di attività tipiche di ciascun gruppo.
5. Il “ **progetto speciale** “, che deve essere realizzato al di fuori del normale orario di servizio, è finalizzato alla realizzazione di specifici obiettivi, entro termini indicati da fonte normativa statale o regionale o a scelte politiche dell'Amministrazione. Tali obiettivi, anche quando passino attraverso una fase procedurale complessa, si concretizzano in un “ prodotto finale “ ovvero in uno o più provvedimenti conclusivi della stessa natura, dirigenziale o dell'Amministrazione.
- La “ specialità “ del progetto sta nella disponibilità, che viene chiesta al dipendente partecipante, a portare, comunque, a termine il progetto, sacrificando il proprio tempo libero (e ,quindi, in orario extra ordinario) eventualmente anche oltre la quantità oraria *individuale* preventivata, e comunque entro il budget assegnato al progetto.
- Rientrano nella fattispecie di “ progetto speciale “:

fattispecie a)

- *progetto collegato all'attività gestionale della struttura che viene proposto per il raggiungimento di obiettivi che prevedono miglioramenti volti ad eliminare evidenti anomalie, ritardi, sprechi, nonché per fronteggiare esigenze originate da innovazioni normative o per recuperare, comunque, risorse;*
- *progetto collegato alla razionalizzazione e/o riorganizzazione della struttura, alla riduzione della spesa, al fine di accrescere il livello di efficienza e di efficacia, nonché al miglioramento delle prestazioni dei servizi erogati da parte della struttura, come eliminazione di evidenti disagi o disservizi o come risposta ad una domanda espressa interna all'organizzazione e/o di rilevanza esterna (proveniente dall'utenza) ;*
- *rientrano, altresì, in tale fascia quei progetti, riservati al personale insegnante dell'area scolastico-educativa (insegnanti di attività integrative ed assistenti all'infanzia negli asili nido) che consentano la realizzazione di iniziative e progetti educativi, secondo gli indirizzi definiti dall'Amministrazione, condotti al di fuori del calendario scolastico e degli asili nido, come individuato da contratto o in sede di concertazione o da regolamento di settore;*

fattispecie b):

- *progetto finalizzato al miglioramento ed alla innovazione che, mediante conseguimento di più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali , avvii procedure di misurazione della quantità e/o della qualità dei processi realizzati nel corso del periodo di*

osservazione, in maniera da costruire degli “ standards “ di riferimento per le varie procedure, ai quali ancorare l’elaborazione di successivi reali sistemi di incentivazione.

Modalità di presentazione del progetto speciale.

Il progetto speciale viene predisposto dal Dirigente di Settore in collaborazione con il Responsabile del Servizio ed il Responsabile dell’Unità Operativa competente in materia, viene sottoposto al parere del Nucleo di Valutazione ed è approvato dal Dirigente proponente, previa autorizzazione del Direttore Generale.

Per gli Uffici di Staff provvede il Dirigente incaricato dal Segretario Generale/Direttore Generale.

Composizione dei gruppi operativi.

L’esecuzione dei progetti speciali è affidata a gruppi operativi composti da personale assegnato ad un singolo Settore o Ufficio di staff, ovvero appartenenti a Settori o Uffici di staff diversi, nel caso di progetti intersettoriali.

La composizione dei gruppi operativi, ai quali affidare l’esecuzione dei progetti speciali, è determinata dal Dirigente o dai Dirigenti dei Settori interessati e sarà specifico oggetto di apprezzamento del Nucleo di Valutazione.

Tempi per la valutazione del progetto.

La proposta di progetto speciale sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione che , entro 10 giorni dalla data di ricevimento, si pronuncerà :

- sul carattere di “ specialità “ del progetto e, quindi sulla sua ammissibilità al finanziamento, *nonché sulla fattispecie di appartenenza di cui alle superiori lettere a) e b);*
- sulla composizione del gruppo operativo o dell’ Unità Operativa alla quale viene commissionato il progetto;
- sui tempi di esecuzione del progetto.

Requisiti del progetto speciale.

Oltre al requisito di “ specialità “ , il progetto dovrà contenere la indicazione dettagliata dei seguenti elementi essenziali , la cui mancanza, anche parziale, costituirà motivo di rigetto:

- obiettivi che ci si prefigge e come tali obiettivi rientrino nella definizione di “ specialità “ di cui ai precedenti commi;
- tempi entro i quali il progetto si svilupperà e si concluderà e, nel caso di sua articolazione in fasi, indicazione dei tempi di inizio e fine di ogni fase;
- monte ore individuale e complessivo richiesto per la partecipazione al progetto;
- costo complessivo del progetto, calcolato secondo quanto previsto dal successivo paragrafo;
- modalità di svolgimento del progetto (sede/i di lavoro, strumenti utilizzati, eventuali turni da effettuare e/o articolazioni o flessibilità nell’organizzazione del lavoro);
- nominativi (e rispettive categorie e profili professionali) dei dipendenti interessati allo svolgimento del progetto, e loro collocazione.

Modalità di calcolo del budget di progetto.

Il budget da assegnare al progetto speciale si calcola moltiplicando il tempo di lavoro ritenuto effettivamente necessario a ciascuna categoria di personale per la rispettiva aliquota di lavoro straordinario (nelle sue varie fattispecie: diurno, festivo o notturno, festivo e notturno) aumentato nel modo seguente:

- *del 10% per la fattispecie a);*
- *del 30% per la fattispecie b)*

Ai fini del calcolo del budget di cui al precedente comma, la relazione che accompagna il progetto speciale dovrà contenere, in forma analitica, le modalità di calcolo delle ore ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, tenendo conto del tipo di impegno lavorativo che viene richiesto ad ogni singolo partecipante al progetto medesimo.

Alla formulazione del preventivo procederà il Responsabile del progetto della struttura proponente.

Qualora il budget di Settore risultasse insufficiente, il Dirigente proponente, contestualmente al progetto, avvanzerà all'Amministrazione, tramite il Direttore Generale, formale richiesta di integrazione mediante utilizzo della quota di riserva di cui al sopracitato comma del presente articolo (40 %).

In tal caso, all'approvazione del progetto provvede la Giunta municipale, ferma restando la necessità dell'acquisizione del parere preventivo del Nucleo di Valutazione.

Art. 7 – Criteri generali delle metodologie di valutazione delle prestazioni e dei risultati per la partecipazione ai “ piani di lavoro “ ed ai “ progetti speciali “ .

1. Tanto i “ piani di lavoro “ che i “ progetti speciali “ , attraverso i quali si sviluppa il sistema di incentivazione del personale, dovranno necessariamente prevedere risultati quantificabili attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione ed all'incremento della produttività, inteso come miglioramento dell'insieme degli indicatori numerici indicanti il tempo, la quantità ed il costo della produzione.
2. Le metodologie di valutazione devono tenere conto degli apporti individuali e/o di gruppo, valutando altresì dei parametri specifici che saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito “ cosa ci si attende “ sia come “ prestazione “ che come “ risultato “ , ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.
3. I criteri di attribuzione degli incentivi, infine, devono essere improntati alla selettività ed alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti.

La valutazione dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati raggiunti con i “ piani di lavoro “ ed i “ progetti speciali “ , nonché la correlata determinazione dei valori economici dei compensi da corrispondere al singolo dipendente, sono di competenza del Dirigente (Segretario Generale / Direttore Generale per gli Uffici di Staff e per le eventuali strutture di massima dimensione temporaneamente sprovvisti di Dirigente) sulla base dei criteri definiti con il presente contratto.

In particolare, il risultato dei ” piani di lavoro “ ultimati dalle singole unità operative, secondo la scadenza programmata, deve essere presentato al responsabile del servizio e da questi al Dirigente per la valutazione dei risultati conseguiti, entro e non oltre il decimo giorno del mese successivo alla loro scadenza.

Il soggetto competente alla valutazione dei risultati raggiunti con i “ progetti speciali “ trasmette al Nucleo di Valutazione una apposita relazione illustrativa del raggiungimento degli obiettivi programmati, contenente eventualmente anche le schede di valutazione dell'apporto dato all'esecuzione del progetto da parte di ciascun dipendente partecipante e la misura dei compensi spettanti.

Il Nucleo di Valutazione provvede a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale, ed in particolare, per i “ progetti speciali “ , dopo avere effettuato la verifica del conseguimento dei risultati, dispone la liquidazione dei compensi da parte del soggetto competente di cui al paragrafo precedente.

Tempi per la liquidazione dei compensi.

La liquidazione dei compensi spettanti ai dipendenti che hanno partecipato alla esecuzione dei “ piani di lavoro “ deve essere effettuata con determinazione dirigenziale entro i venti giorni successivi al termine di scadenza (decimo giorno) entro cui il risultato dei piani è sottoposto al Dirigente competente, se trattasi di progetto mensile o, in ragione della quota di obiettivi raggiunti, da valutarsi mensilmente, se trattasi di piani a scadenza plurimensile o annuale.

Alla liquidazione dei compensi spettanti ai dipendenti che hanno partecipato alla esecuzione dei “ progetti speciali “ si provvede con determinazione dirigenziale non oltre il ventesimo giorno dalla verifica effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Qualora il “ progetto speciale “ abbia una durata superiore a mesi due, potrà essere corrisposto mensilmente un acconto commisurato agli obiettivi già raggiunti.

Richiesta di riesame.

Il dipendente che ritiene errato il giudizio di valutazione espresso potrà ricorrere al Nucleo di Valutazione il quale dovrà esprimersi entro il termine di 30 giorni dalla data della richiesta di riesame.

Nel caso di accoglimento della istanza del dipendente ai fini del riesame della propria valutazione ai sensi del comma precedente, la somma spettante allo stesso sarà prelevata dalle economie realizzate in conseguenza delle assenze delle unità preposte alla realizzazione dei singoli piani.

In ogni caso, il ricorso del singolo dipendente non impedisce la liquidazione del compenso agli altri elementi del gruppo operativo che ha partecipato al piano di lavoro o al progetto speciale.

Criteri di attribuzione dei compensi relativi ai “ piani di lavoro “ ed i “ progetti speciali “.

Le metodologie per l’attribuzione dei compensi relativi sia ai programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l’incremento della produttività (piani di lavoro) , sia ai programmi di innovazione e miglioramento della qualità (progetti speciali) sono riportate nelle **Tablelle** allegate al presente contratto , rispettivamente sotto le lett. **D ed E** per formarne parte integrante e sostanziale.

Art. 8 – Norma di salvaguardia e prima attuazione.

1. In prima attuazione del presente contratto, i Dirigenti o il Segretario Generale / Direttore Generale per gli Uffici di Staff (quest’ultimo anche per le le strutture di massima dimensione temporaneamente sprovvisti di Dirigente) sulla base dei criteri definiti con il presente contratto provvederanno a presentare, per ciascuna delle strutture organizzative dell’Ente, piani – resoconto relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2000 e la fine del mese in cui il presente accordo diverrà esecutivo .
2. *La partecipazione dei singoli dipendenti alla realizzazione del singolo “ piano operativo “ sarà remunerata secondo il sistema permanente di valutazione previsto dal presente contratto, nonché sulla base della verifica dei risultati conseguiti anche in relazione agli obiettivi assegnati alla struttura con il Piano Esecutivo di Gestione.*
3. *Le parti concordano che la disposizione di cui al precedente art. 7 ha natura sperimentale fintantochè l’Ente non si doterà degli strumenti idonei a realizzare quanto dallo stesso previsto, e comunque la stessa avrà efficacia successivamente alla effettiva applicazione del sistema permanente di valutazione.*

CAPO III

Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g).

Art. 9 – Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C.

1. *Le parti convengono che la materia trova disciplina nell'accordo-stralcio relativo all'anno 1999, definitivamente sottoscritto in data 8/9/2000, al quale fanno espresso rinvio, con le seguenti modifiche:*
 - a) *alla luce di quanto disposto dall'art.22, comma 5, del CCNL del 14/9/2000, la fattispecie del disagio di cui alla lett. D) della Tabella A, con riferimento al personale appartenente a servizi turnati, viene sostituita con la indennità di turno, prevista dalla stessa norma, a decorrere dal 15 settembre 2000;*
 - b) *la suddetta fattispecie di disagio di cui alla lett. D) della Tabella A, non trova applicazione per il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale,al quale, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del citato CCNL 14/9/2000, è corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del medesimo CCNL, maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo;*
 - c) *per il personale appartenente al Corpo di Polizia municipale il compenso per il disagio verrà corrisposto fino al 31 ottobre 2000. Dal 1° novembre trova applicazione l'indennità di turno, secondo la programmazione su base mensile dei turni di lavoro, adottata in sede di concertazione.*
2. *La fattispecie di disagio di cui alla lett. D) della citata Tabella A trova applicazione per tutte le altre ipotesi non contemplate nel precedente comma 1.*

Art. 10 – Compensi per l'eventuale 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, del CCNL del 31/3/99, nonché compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 19 del CCNL del 31/3/99.

1. *Le parti convengono che la materia trova disciplina nell'accordo-stralcio relativo all'anno 1999, definitivamente sottoscritto in data 8/9/2000, al quale fanno espresso rinvio, senza alcuna modificazione o integrazione.*
2. *Le parti convengono, altresì, che per il 2001 l'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo dovrà essere preceduta da una apposita conferenza dei dirigenti per stabilirne la omogeneità . Tale conferenza dovrà essere tenuta entro il termine di 15 giorni dalla stipula definitiva del presente contratto.*

CAPO IV

Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.

Art. 11 - Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale.

Finalità delle politiche della formazione del personale.

Le parti convengono che la formazione al Comune di Ragusa deve essere intesa come processo continuo e deve garantire al *personale dipendente* lo sviluppo di competenze e la motivazione necessaria a favorire i cambiamenti, la crescita e la democratizzazione dell'Ente. Le parti d'intesa assegnano alla formazione aziendale valenza strategica tale da sviluppare tutte le professionalità interne all'Ente attraverso una gestione trasparente delle risorse e attraverso scelte condivise.

La formazione deve diventare lo strumento principale per sviluppare competenze generali e specifiche al fine di sviluppare percorsi di carriera orizzontali e verticali che coinvolgano la generalità dei *dipendenti*.

Esso, pertanto, si connette alla possibilità di rinnovare la qualità del lavoro e la motivazione del *personale dipendente*, con le prospettive di carriera e con la stabilità stessa del posto di lavoro.

Le parti convengono, quindi, che nel concetto di “ politiche per la formazione del personale “ è incluso il dovere per l'azienda di assicurare programmi formativi e quello di un diritto individuale di ciascun dipendente ad una formazione adeguata, per cui dovrà in maniera congiunta procedersi : a) alla definizione dei programmi formativi aziendali finalizzati, sia per quanto riguarda i contenuti formativi che le metodologie didattiche con sostegno tecnico progettuale da parte dell'Organismo bilaterale (commissione paritetica) appresso descritto; b) alla definizione congiunta dei criteri di accesso ai percorsi formativi, onde garantire a ciascun lavoratore la possibilità di entrare in formazione ed evitare che la formazione sia utilizzata dall'Ente come elemento di selezione ovvero sia rivolta prevalentemente/esclusivamente alle fasce forti della popolazione lavorativa, con ulteriore emarginazione delle fasce deboli.

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
2. Le parti concordano che le risorse per la formazione, che l'Amministrazione destinerà annualmente tramite apposito stanziamento nel proprio bilancio, non sono inferiori all'1% del monte salari dell'anno di riferimento. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono, a titolo meramente esemplificativo:
 - ❑ costo di partecipazione a seminari formativi;
 - ❑ costo della formazione a distanza in apposite aule multimediali, dotate di computers e collegate alla rete Internet, per l'utilizzo delle tecnologie della videoconferenza o metodologie similari;
 - ❑ costo di partecipazione a convegni;
 - ❑ costo di eventuali corsi organizzati in proprio;
 - ❑ costo della progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno;

- costo della gestione associata della formazione, fra più enti territoriali e/o specialistici della materia.

3. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

a) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:

- relativo al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione;

❖ rivolto al personale di categoria D responsabile di servizio.

b) Formazione attinente ai processi di lavoro:

- concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
- diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere.

❖ rivolto al personale di categoria D e C.

a) Aggiornamento professionale:

- indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica e a quelli destinati alle professionalità tecniche specialistiche presenti nell'Ente. Detti interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;
- relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro e al lavoro di gruppo;

❖ rivolto ai dipendenti di categoria D, C e B, in funzione delle attività lavorative svolte.

d) Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

- rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.
- interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:

❖ rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.

4. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo che coinvolgano il maggior numero possibile di dipendenti;
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale (lezione) che con metodi attivi (discussioni su casi e simulazioni); tale quota potrà comprendere le risorse necessarie per la formazione a distanza, qualora in grado di potere essere attivata;

- ❑ una percentuale ulteriore (massimo 30%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative;
 - ❑ una congrua quota venga destinata per una eventuale gestione associata della formazione, fra più enti territoriali e/o specialistici della materia, diretta ai dipendenti per ottimizzare le risorse disponibili.
5. 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;
 6. Le parti si incontreranno semestralmente per la verifica dell'attuazione del suddetto programma, potendo avvalersi anche del supporto dell'organismo bilaterale paritetico di cui al successivo comma 13.
 7. La progettazione dei corsi di formazione può anche prevedere l'approfondimento teorico-pratico presso altri enti pubblici e privati. A tal fine l'Ente pone in essere, a mezzo delle proprie strutture competenti, tutte le risorse necessarie affinché i programmi formativi possano concretamente risultare finanziabili anche con le risorse esterne (F.S.E. , FIS, Dip.F.P., regionali, ecc.). In questo senso l'organismo bilaterale paritetico previsto dal successivo comma 13 potrà costituire organismo tecnico di elaborazione dei progetti.
 8. L'aggiornamento professionale, relativo alle mansioni svolte e alle funzioni esercitate deve essere previsto con cadenza periodica, auspicabilmente biennale e deve interessare, a rotazione, tutto il personale dipendente. Al riguardo viene concordato che nella definizione dei programmi di formazione deve essere previsto il coinvolgimento, nell'arco della vigenza contrattuale, almeno una volta di tutto il personale dipendente ed in via prioritaria di tutti coloro che nell'ultimo triennio non sono stati interessati dalla partecipazione ad interventi formativi.
 9. I dipendenti coinvolti in processi di innovazione organizzativa e tecnologica ricevono un'adeguata formazione ai nuovi compiti e mansioni.
 10. 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 il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
 11. 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. In attuazione delle direttive Cee al suddetto personale sono concessi permessi individuali retribuiti finalizzati al check-up delle professionalità da parte di enti specializzati (“ bilancio delle competenze “). E' concesso, altresì, l'utilizzo di una quota delle 150 ore, già previste per il diritto allo studio, da

utilizzare per la formazione professionale realizzata da enti riconosciuti e specializzati presenti nel territorio, con diritto per i lavoratori che ne facessero richiesta di godere di permessi retribuiti.

12. Le attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione e specializzazione possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità. In tal caso, solo se l'attività di formazione si sia conclusa con l'accertamento ed il superamento di una verifica finale documentata con una certificazione, essa costituirà "credito formativo acquisito" che verrà opportunamente valutato per i percorsi professionali (creazione del libretto formativo individuale).
13. Le parti di comune accordo stabiliscono di costituire, a far data dall' entrata in vigore del presente contratto decentrato , una commissione bilaterale paritetica per la formazione, con il compito di esaminare ed esprimere pareri su tutti i programmi formativi dell'azienda. Tale organismo svolge la sua attività in orario di lavoro ed è così composta:
 - *per l'Amministrazione da due Dirigenti designati dal Direttore Generale;*
 - *per le R.S.U. da due rappresentanti designati dalle stesse.*
14. Al suddetto organismo potrà essere affidato, in particolare, anche il compito della revisione concertata dell'intero sistema formativo aziendale, a partire dall'analisi dei fabbisogni, alla finalizzazione, coerenza e qualità degli interventi (progettazione, funzione docente, didattica e logistica) alla gestione, realizzazione e valutazione (intenzionalità, qualità, efficacia ed economicità) del sistema formazione e dei singoli piani / interventi. Lo stesso organismo potrà definire particolari iniziative e misure di sostegno per l'accesso, la fruizione delle attività di formazione per tutti i dipendenti portatori di handicap.
15. E' ammessa la possibilità di realizzare momenti formativi specifici per i delegati della RSU sulle nuove tecnologie, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.
16. Per quanto attiene le insegnanti di attività integrative presso le scuole elementari e le assistenti all'infanzia presso gli asili nido, la formazione sarà materia di approfondimento nel confronto più complessivo in relazione all'ordinamento professionale e la rideterminazione del monte ore.

Art. 12 - Accoglimento e inserimento dei nuovi assunti

1. L' Amministrazione cura l'inserimento dei nuovi assunti favorendo l'aspetto formativo nel processo di accoglimento nel proprio contesto organizzativo, mediante visite nelle diverse strutture organizzative dell'Ente durante il primo periodo lavorativo della durata non superiore a trenta giorni. A tal fine il Responsabile della struttura presso la quale il neo assunto è destinato, avrà funzione di "tutor" durante il processo di inserimento.

CAPO V

Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed 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.

Art. 13 – Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro.

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs.vo n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti concordano di dare piena attuazione alla normativa vigente, anche in apposito tavolo tecnico da convocarsi *entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente contratto*.
2. Si prende atto della individuazione del “ Datore di lavoro “ in materia di attuazione del sopracitato decreto, *nella persona del Direttore Generale dell'Ente*, nonché delle altre figure previste per garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro , ivi compresi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ai quali spettano le attribuzioni e le informazioni previste dalla citata normativa. In particolare, questi ultimi hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Tale formazione dovrà essere della durata di almeno 32 ore complessive.
3. Gli interventi di formazione e di informazione del personale designato nei diversi ruoli in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.
4. In vigenza del presente contratto la formazione sul tema della sicurezza deve coinvolgere, almeno una volta, tutti i lavoratori dipendenti.
5. La formazione avviene in orario di lavoro o con recupero individuale delle ore di formazione nel caso in cui questa si svolga fuori orario di lavoro. Gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. In particolare, il piano sanitario, predisposto dal Medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Art. 14 – Adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili o con aggravii familiari. Norme per il volontariato.

1. Le parti confermano *quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia*. Confermano, altresì, il loro impegno per l'attuazione della legge n. 104/92 e successive modificazioni ed integrazioni, per l'eliminazione delle barriere architettoniche, per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la facilitazione nella mobilità dei dipendenti disabili e per la flessibilità degli orari per i dipendenti con particolari aggravii familiari.

2. L'Amministrazione applica ai dipendenti, che ne facciano documentata richiesta, le norme statali e regionali sul volontariato.
3. Le parti hanno facoltà di istituire una commissione bilaterale paritetica al fine di monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti la materia di cui al presente articolo. Tale organismo, che non ha funzione negoziale e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile, svolge la sua attività in orario di lavoro ed è così composta:
 - *per l'Amministrazione dal Dirigente del Settore Gestione Personale , e da altro Dirigente designato dal Direttore Generale;*
 - *per le R.S.U. da due rappresentanti designati dalle stesse.*

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.

Art. 15 – Implicazioni connesse ad innovazioni tecnologiche.

Criteri generali.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'Ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà, pertanto, perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza, saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali.

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. 16 - Implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi

1. Le parti stabiliscono che gli obiettivi da perseguire sono:

- ❖ mantenere ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività;
- ❖ progettare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale.

2. Dato questo presupposto, si conviene che nei casi in cui:

- ❖ si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche,
- ❖ a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale,
- ❖ ad attivazione o ristrutturazione dei servizi,
- ❖ a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro,

l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione preventiva, entro 15 giorni, convoca la delegazione sindacale per trattare sulle implicazioni dell'intervento progettato in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità del personale dipendente.

3. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti le materie indicate e le previsioni di eventuali progetti di intervento.
4. Per facilitare l'attività dei dipendenti disabili viene redatto dall'Ente, con la partecipazione di specialisti del settore, uno specifico progetto pluriennale mirante ad un pieno inserimento del disabile nel mondo del lavoro e alla sua qualificazione professionale.

CAPO VII

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

Art. 17 - Compensi per incentivare specifiche prestazioni o risultati del personale correlati alla utilizzazione di risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

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, *a titolo esemplificativo*:

- 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 legge 191/98, dall'art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144 e dal D.M. 4/4/2001 :
- incentivo pari all'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.
- ex art. 69, comma 2, del DPR 268/1987
- compenso pari all'1% dello stipendio tabellare base, da aggiungere al salario di anzianità, per il personale dell'Ente inquadrato nel profilo di avvocato e avvocato cassazionista.

La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999, *se non diversamente previsto dalla normativa contrattuale vigente nel tempo.*

- ex art. 3, comma 57, della legge 23/12/1996 n. 662 e dall'art. 59, 1° comma del decreto legislativo n. 446/97,
- incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto.
- *ex art. 208 del Codice della strada, relativo all'utilizzo della quota parte ascritta per i proventi contravvenzionali, per la formazione, l'aggiornamento, nuove tecnologie e servizi del personale della Polizia municipale oltre che per altre finalità definite dai regolamenti dell'Ente, nella misura non superiore al 10% delle risorse disponibili, e comunque nei limiti consentiti dalle norme vigenti nel tempo;*
- ex art. 16 della legge regionale n. 41/96 Fondo efficienza miglioramento servizi.
- incentivi erogati a seguito di predisposizione del " Piano generale di miglioramento ed efficienza dei servizi " , che ha formato oggetto di contrattazione decentrata integrativa separata.

2. Pertanto, per incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera K, del CCNL del 1/4/1999, le parti assumono l'impegno di rinviare ad apposito tavolo tecnico, *da convocarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente contratto*, la contrattazione decentrata delle modalità e dei criteri, per ognuna delle fattispecie sopra richiamate o che in seguito la legge vorrà prevedere, che saranno assunti in un regolamento dell'Amministrazione.
3. In ogni caso l'Amministrazione non potrà procedere all'attivazione e quindi al pagamento degli incentivi se prima non si sia conclusa la contrattazione decentrata integrativa su ogni specifico caso, *salvo il limitato caso degli incentivi previsti per la progettazione (1%) per i quali continua a trovare applicazione il vigente regolamento dell'Ente approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.79 del 15/9/1995., fino a che la Regione Sicilia non avrà recepito la legge n. 109/94 ed il relativo Regolamento sui LL.PP. Successivamente a tale recepimento, l'erogazione degli incentivi dovrà avvenire secondo le modalità da definire nel nuovo Regolamento che dovrà essere adottato entro trenta giorni dal recepimento medesimo*
4. Successivamente alla firma dei singoli accordi l'Amministrazione si impegna a fornire, *alle R.S.U. ed alle OO.SS.*, preventivamente tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.

CAPO VIII

Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22.

Art. 18 – Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione di orario di cui all'art. 22 del CCNL.

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo decentrato integrativo, l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisetimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
2. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai responsabili delle strutture interessate che le trasmetteranno preventivamente alle OO.SS. *entro trenta giorni dalla stipula definitiva del presente contratto decentrato integrativo.*
3. Eventuali ore lavorative prestate in più dai dipendenti inseriti in tali strutture, dal momento della *stipula* a quello della concreta applicazione delle riduzioni d'orario saranno o remunerate o, a scelta del singolo dipendente, restituite tramite riposo compensativo.

CAPO IX

Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93.

Art. 19 - Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Nel caso in cui si determinasse un esubero di personale in servizio, anche inferiore alle 10 unità, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dagli articoli 35 e 35 bis del D.Lgs. 29, nei modi che saranno contrattati non appena e se si prospetterà tale evenienza. Al riguardo l'Amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva e, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti.
2. Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'Amministrazione utilizzerà tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. Su questi problemi sarà attivata in ogni caso la contrattazione.

CAPO X

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Art. 20 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse o frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente da parte dei Dirigenti particolari esigenze espresse dal personale che per motivi adeguatamente documentati può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
3. Dovrà comunque essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con figli di età scolare.
4. Pertanto, gli orari di lavoro si articolano in linea di massima secondo le attuali modalità.
5. Il personale, *compreso quello che svolge esclusivamente attività amministrativa all'interno del Corpo di Polizia municipale*, potrà utilizzare la seguente flessibilità: max 30 minuti nell'arco dell'orario giornaliero.
6. *Ove per le categorie di personale che non utilizza l'orario flessibile di cui al precedente comma sia possibile consentire la flessibilità per motivi tecnici o organizzativi, rispetto all'orario di servizio frontale, ciò è ammissibile a condizione che non venga arrecato pregiudizio all'inizio effettivo del servizio frontale stesso.*
7. Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

CAPO XI

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL 31/3/1999 (con riferimento all'art. 16 ,comma 1, del CCNL 31/3/1999)

Art. 21 – Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria (progressione orizzontale – *P.E.O.*) . Anno 2000.

1. Le parti convengono che la materia trova disciplina nell'accordo-stralcio relativo all'anno 2000, siglato in data 18/12/2000 e definitivamente sottoscritto in data 22/12/2000 , al quale fanno espresso rinvio, *con le seguenti precisazioni :*
 - *Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale per l'anno 2000 vengono stabilite in £. 403.000.000 pari al 70% del fabbisogno teorico calcolato per la progressione complessiva per l'anno suddetto.*
 - *All' apposito “ fondo di riserva “ il cui ammontare in via presuntiva è di £. 172.000.000 , si potrà eventualmente attingere nell' ipotesi in cui le risorse di cui sopra si dovessero dimostrare insufficienti a conclusione del processo di valutazione.*

2. *Le parti convengono di mantenere i criteri di valutazione già utilizzati per la prima progressione economica orizzontale (anno 1999) e di stabilire che la soglia minima di accesso alla seconda progressione è quella risultante dalla media aritmetica delle valutazioni effettuate per l'anno 1999 per ciascuna categoria all'interno di ogni Settore, corretta in diminuzione di una percentuale pari al 10%.*

CAPO XII

Modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

Art. 22 – Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica.

1. Nel fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale all'interno delle categorie confluisce l'insieme delle risorse già destinate alla corresponsione, al personale in servizio alla data del 31/3/1999, del livello economico differenziato, ai sensi del comma 3 dell'art. 14 del CCNL 31/3/1999.
2. Le disponibilità del fondo, costituito ai sensi della lettera b) del 2° comma dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999, per corrispondere gli incrementi retributivi alla progressione economica nella categoria, risultano stabilite, per gli anni 1999 e 2000 e 2001, dall'accordo – stralcio decentrato integrativo definitivamente sottoscritto dalle parti in data 8 settembre 2000 alle quali le stesse fanno espresso rinvio.
3. Le parti concordano che a decorrere dal 31/12/1999, e quindi per l'anno 2000, per effetto della disposizione di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, la disponibilità del fondo suddetto sarà incrementata *dalla quota derivante* dalla riduzione del 3% delle risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario. Al riguardo si dà atto che per l'anno 2000 la somma corrispondente a tale riduzione è di £. 6.037.635, per come risulta dalla deliberazione della G.M. n. 11 del 18/1/2000 relativa alla costituzione delle risorse finanziarie per l'anno 2000 per prestazioni di lavoro straordinario del personale dipendente, ai sensi del richiamato art. 14 CCNL 1/4/1999.
4. Parimenti saranno destinate al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale, ai sensi del comma 3 del medesimo art. 14 del CCNL 1/4/1999, eventuali risparmi delle risorse destinate al lavoro straordinario, da accertare a consuntivo e in sede di contrattazione decentrata, derivanti da soluzioni, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi, che consentano una progressiva e stabile riduzione del ricorso allo straordinario.
5. In tale fondo restano acquisite le risorse eventualmente resesi disponibili per cessazioni del rapporto di lavoro o per passaggi ad altre categorie del personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
7. Le parti prendono atto di quanto disposto dal 2° comma dell'art. 16 del CCNL del 1/4/1999, ai sensi del quale dal 1/1/2001 è previsto un "vincolo di sistema" alla progressione economica, in quanto, salvo diversa disciplina eventualmente definita tra le parti stipulanti, ai sensi dell'art. 14, comma 2, ultimo periodo del CCNL del 31/3/1999, a decorrere dall'1/1/2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non potrà superare il valore medio del percorso dello stesso (*c.d. "baricentro"*).

8. Tuttavia, in relazione a quanto prevede la “ dichiarazione congiunta n. 4 “ allegata al CCNL integrativo del 15/9/2000, le parti convengono che per l’anno 2000 non ci sono limiti contrattuali nell’uso delle risorse per la progressione economica all’interno della categoria interessata, in caso di superamento dei vincoli di cui al sopracitato 2° comma dell’art. 16 del CCNL dell’1/4/1999 alla data dell’1/1/2001, sino al riallineamento al valore medio di categoria.

Art. 23 – Integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all’art. 14. del CCNL del 31/3/99

1. In relazione a quanto previsto dall’art. 48 del CCNL integrativo del 15/9/2000, le parti concordano che, limitatamente all’anno 2000, in difetto di stipula dell’apposito accordo previsto dal 1° comma dell’art. 16 del CCNL del 1/4/99 tra ARAN ed organizzazioni sindacali (il cui termine di stipula è stato spostato dal 30/4/1999 al 15.11.2000), le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa potranno essere integrate dall’Ente, nell’ambito delle effettive disponibilità di bilancio, con risorse aggiuntive nel limite massimo del 2% del monte salari riferito al 1999, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell' Ente.
2. Tale integrazione è ammessa sempre che : a) l’Ente si trovi nelle condizioni previste nel sopra richiamato art. 16, comma 1, del CCNL dell’1/4/1999 , e cioè che abbia le effettive disponibilità di bilancio; b) si verifichino le condizioni di cui all’art.15, comma 4, del medesimo CCNL dell’1/4/1999, e cioè che venga effettuato il preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dell’Ente create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall’Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
3. *Si dà atto che con deliberazione della Giunta Municipale n. 1392 del 19/12/2000 è stata disposta l’integrazione delle risorse di cui alla deliberazione della G.M. n. 603 del 20/6/2000 destinate per l’anno 2000 alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per la somma di £. 402.287.000 oltre oneri riflessi pari a £. 141.525.000. Pertanto, a seguito del suddetto incremento le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dipendente, di cui all’art. 15 del CCNL dell’1/4/1999, ammontano per l’anno 2000 a complessive £. 3.676.746.146 (£. 3.274.459.146 + £. 402.287.000) oltre oneri riflessi per complessive £. 1.199.175.305 (£. 1.057.650.305 + £. 141.525.000) .*

CAPO XIII
Telelavoro
(art. 1 CCNL 14/9/2000)

Art. 24 – Rimborsi per l'utilizzo delle attrezzature e trattamento accessorio del lavoratore partecipante ai progetti sperimentali di telelavoro.

1. Nella ipotesi di prestazione lavorativa resa nella forma di telelavoro a domicilio del dipendente, secondo la disciplina prevista dall'art. 1 del CCNL integrativo del 15/9/2000, potrà essere installata una linea telefonica dedicata alla postazione di lavoro presso l'abitazione del dipendente, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'Ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Le attrezzature sono fornite al lavoratore in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti del Codice Civile , salvo diversa pattuizione fra le parti. L'Ente si fa carico anche delle spese di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento della installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo del lavoratore nell'Ente.
2. In tal caso, al lavoratore la cui postazione di lavoro è ubicata presso al sua abitazione, nello stesso progetto di telelavoro viene indicata una somma forfettaria da corrispondere al lavoratore a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici , nonché delle eventuali altre spese connesse alla effettuazione della prestazione.
3. L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso forfettario , è determinato in £. 50.000 da erogarsi mensilmente, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.
4. I dipendenti coinvolti nei progetti di telelavoro possono essere inseriti esclusivamente nei piani di lavoro e nei progetti speciali ai fini della erogazione dei compensi diretti ad incentivare il miglioramento dei servizi di gruppi di lavoro o di singoli dipendenti, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 1/4/1999.
5. Le parti assumono l'impegno di verificare in sede di apposito tavolo tecnico, da convocarsi entro due mesi dall'avvio dei progetti sperimentali di telelavoro, le modalità di applicazione della presente disposizione contrattuale, al fine di apportare eventuali modificazioni ed integrazioni.
6. In ogni caso l'adozione delle misure di cui al presente articolo non potrà comportare oneri aggiuntivi per l'Amministrazione rispetto alle risorse disponibili in bilancio.

CAPO XIV
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo
(art. 2 CCNL 14/9/2000)

Art. 25. – Corresponsione trattamento accessorio ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

1. I lavoratori interessati al lavoro temporaneo o interinale possono partecipare a tutte le forme di trattamento economico accessorio previste dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Nella ipotesi di partecipazione dei suddetti lavoratori ai programmi o ai progetti di incremento della produttività, con annessa remunerazione, è consentito incrementare il fondo per il salario accessorio , ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999, ricorrendo alle risorse previste nel bilancio, in presenza dell'assunzione di personale necessario per l'attivazione di nuovi o maggiori servizi, al fine di non intaccare la quota spettante ai lavoratori già in servizio.
3. Le parti convengono di rinviare ad un apposito tavolo tecnico ogni ulteriore decisione in ordine alla definizione dei casi, delle condizioni, dei criteri e delle modalità alla base della determinazione e corresponsione dei compensi incentivanti, in ogni caso prima dell'attivazione dei contratti di lavoro temporaneo da parte dell'Ente.

CAPO XV
Contratto di formazione e lavoro
(art. 3 CCNL 14/9/2000)

Art. 26 – Attribuzione degli incentivi ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

1. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, oltre al trattamento economico previsto dal vigente CCNL integrativo del 15/9/2000, spettano gli incentivi previsti dall'17 del CCNL dell'1/4/1999. In tal caso, le risorse per finanziare detti incentivi sono finanziate con le risorse previste per il progetto di formazione e non intaccano il fondo per il salario accessorio.
2. Speciali compensi per particolari condizioni di lavoro o altre forme di incentivo potranno essere concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa prima dell'attivazione dei contratti di formazione e lavoro, in apposito tavolo tecnico.

CAPO XVI
Rapporto di lavoro a tempo parziale
(artt. 4 e 6 CCNL 14/9/2000)

Art. 27 – Elevazione del contingente massimo per categoria nella ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Il contingente del 25 per cento massimo della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, previsto dall'art.4 , comma 2, del CCNL integrativo del 15/9/2000 , riferito al numero dei rapporti a tempo parziale nell'Ente, può essere elevato di un ulteriore 10% massimo qualora ricorra una delle seguenti gravi situazioni familiari, per le quali è fatto carico al dipendente di produrre idonea documentazione allegata all'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:
 - Familiari portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - Anziani conviventi non autosufficienti;
 - Stato di vedovanza con prole a carico.
2. L'elevazione del contingente di cui al comma precedente è esclusa qualora ostino motivate esigenze di servizio dichiarate dal responsabile della struttura dalla quale dipende il lavoratore che richiede la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
3. Le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, trovano applicazione ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, sempre che da parte del Responsabile della struttura alla quale appartiene il dipendente a part-time si attesti il raggiungimento dei risultati e degli obiettivi.

CAPO XVII

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.

(La materia è trattata in uno all'art. 19 del CCNL 14/9/2000)

Art. 28 – Pari opportunità.

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, secondo le finalità della legge 125/91 e successive modificazioni e le disposizioni contenute nel CCNL integrativo del 15/9/2000 che qui si intendono integralmente richiamate. Le suddette misure sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
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, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
3. Al fine di rimuovere gli atteggiamenti discriminatori per sesso individuati dalla legge 125/91¹ viene istituito il Comitato per le Pari Opportunità (C.P.O.) con il compito di svolgere quanto previsto all'art. 19, comma 3, lettere da a) a d) del predetto CCNL integrativo del 15/9/2000. In seno al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi sono disciplinati le condizioni e gli strumenti idonei a garantire il funzionamento del predetto organismo.
4. Il Comitato per le Pari Opportunità è composto da:
 - un rappresentante dell'Ente, con funzioni di presidente, appositamente a ciò designato dal Sindaco;
 - un componente designato da ognuna delle OO.SS. , firmatarie del CCNL;
 - un pari numero di funzionari , in rappresentanza dell'Ente, appositamente designati dal Segretario Generale / Direttore Generale , sentita la conferenza dei Dirigenti;
 - un pari numero di supplenti , per i casi di assenza dei titolari
5. I criteri per la scelta dei componenti il C.P.O., in cui la presenza delle donne dovrebbe essere maggioritaria, tengono conto:
 - della sensibilità dimostrata nei confronti della cultura della parità
 - delle possibili esperienze maturate nel campo delle Azioni Positive.
6. Tutti i piani, i progetti e le relative misure indicate al precedente comma 1, elaborati dal C.P.O., nonché le proposte derivanti dai risultati dei lavori svolti, sono concordati in sede di negoziazione decentrata .
7. Per tutto quant'altro non previsto in questa sede le parti fanno espresso rinvio alle norme del CCNL integrativo del 14/9/2000 relative alla materia delle pari opportunità.

1

CAPO XVIII
Avvocatura
(art. 27 CCNL 14/9/2000)

Art. 29 – Corresponsione compensi professionali.

1. Ai dipendenti avvocati, facenti parte dell'Ufficio Legale dell'Ente, sono corrisposti i compensi professionali di cui al Regio Decreto n. 1578 del 27.11.1933, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Ente, anche se non vi è stata condanna della controparte alle spese di giudizio.
2. Per effetto della disposizione di cui all'ultimo periodo dell'art. 27 del CCNL integrativo del 14/9/2000, i suddetti compensi professionali sono corrisposti , oltre che nell'ipotesi di cui al precedente comma, ogniqualvolta l'Ente ottenga una sentenza favorevole, in analogia a quanto previsto dall'art. 21 del suddetto Regio Decreto n. 158/1933 in materia di competenze professionali spettanti all'Avvocatura dello Stato.
3. *Le parti si riservano di incontrarsi per definire la correlazione fra i suddetti compensi professionali e la retribuzione di risultato nel caso in cui i dipendenti avvocati siano titolari di posizioni organizzative.*

CAPO XIX
Personale educativo degli asili nido
(art. 31 CCNL 14/9/2000)

Art. 30 – Incentivi economici per le “attività ulteriori” del personale educativo degli asili nido.

1. Per il personale educativo che opera negli asili nido , oltre alle attività definite nel calendario scolastico, possono essere previste, in sede di concertazione, attività ulteriori per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d’aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell’ambito dei progetti di cui all’art. 17, comma 1, lett. A) del CCNL dell’1/4/1999. Nel suddetto periodo (4 settimane) possono essere organizzate attività quali quelle del nido estivo.
2. Nella suddetta ipotesi, gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione decentrata, utilizzando le risorse di cui all’ art. 15 del CCNL 1/4/1999.
3. A tal fine le parti convengono che gli incentivi economici delle attività ulteriori che formeranno oggetto di concertazione sono collegati alla realizzazione di specifici progetti obiettivo appositamente predisposti dalla competente struttura, e remunerati con le risorse a ciò destinate.
4. Per tutto quant’altro non previsto dal presente articolo , purchè non in contrasto, *e fino alla concertazione di cui al superiore comma*, le parti fanno rinvio all’accordo decentrato vigente.

CAPO XX
Indennità maneggio valori
(art. 36 CCNL 14/9/2000)

Art. 31 – Importi della indennità maneggio valori.

1. L'indennità giornaliera spettante al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Come valore medio è da intendersi quello che si ottiene dal rapporto totale dei valori maneggiati durante l'anno, suddiviso per dodici mesi.
3. Gli importi di tale indennità variano da un minimo di £. 1000 ad un massimo di £. 3000 nel modo seguente:
 - *Valore medio fino a £. 3.000.000 indennità giornaliera di £.1000*
 - *Valore medio da £.3.001.000 a £ 10.000.000 indennità giornaliera di £.2000*
 - *Valore medio oltre £.10.000.000 indennità giornaliera di £.3000*
4. Ai conseguenti oneri si a fronte con le risorse già previste all'art. 15 del CCNL 1/4/1999.
5. A far data dal 15/9/2000 cessano di avere efficacia le disposizioni di cui alla deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 14/2/1989 relativa alla disciplina della indennità di cui al presente articolo che prevede misure e modalità differenti rispetto a quelle previste dal CCNL integrativo del 14/9/2000.

CAPO XXI
Indennità di rischio
(art. 37 CCNL 14/9/2000)

Art. 32 – Prestazioni di lavoro che comportano diretta esposizione a rischi.

1. Fermo restando quanto previsto dal precedente contratto collettivo decentrato integrativo 1996-1997 definitivamente sottoscritto il 19/11/1996, e successive modificazioni ed integrazioni, per quanto attiene le condizioni di rischio e le rispettive qualifiche funzionali già riconosciute ai fini della indennità di rischio , in appresso elencate dal n. 1 al n. 13, *le parti convengono che la materia venga sottoposta al Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione di cui al Dlg.svo n. 626/94 e s.m.i. al fine di individuare altre prestazioni di lavoro per le quali sia riconosciuta la predetta indennità in quanto comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (: vedi nota – fax 14/5/2002 allegata al verbale della seduta del 15/7/2002)*
 - 1) autista di automezzi;
 - 2) autista scuolabus;
 - 3) conduttore di mezzi fuoristrada e di veicoli che comportano operazioni di carico e scarico;
 - 4) operaio addetto alla manutenzione stradale;
 - 5) operaio addetto alla segnaletica;
 - 6) cavafosse;
 - 7) addetto alla manutenzione fogna;
 - 8) affissatore;
 - 9) conduttore impianti di depurazione e sollevamento acque;
 - 10) addetto alla manutenzione di impianti elettrici;
 - 11) operatore impianti sportivi;
 - 12) idraulico fontaniere;
 - 13) giardiniere.
 - 14) *Inserviente (figura aggiunta)*
2. *Qualora vi fosse personale dei profili sopra indicati non adibito, anche temporaneamente, alle attività comportanti rischio, l'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.*

CAPO XXII
Lavoro straordinario
(art. 38 CCNL 14/9/2000)

Art. 33 – Misure di contenimento del lavoro straordinario ed elevazione limite massimo individuale delle 180 ore per prestazioni di lavoro straordinario.

1. *Le parti prendono atto, in linea con le previsioni del contratto nazionale di lavoro, che per prestazioni di lavoro straordinario devono intendersi quelle rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali per cui non possono essere utilizzate normalmente come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, se non per situazioni non prevedibili od altrimenti risolvibili, fermo restando il limite massimo annuo individuale non superabile delle 180 ore pro – capite.*
2. *Il Dirigente è responsabile del superamento del suddetto limite massimo.*
3. *Fermo restando il suddetto limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzato, le parti convengono che per quelle prestazioni straordinarie effettuate per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'Ente (pari a n. 10 attuali unità , modificabili in relazione alle variazioni dell'organico) - il limite massimo individuale può essere elevato fino ad un massimo di 500 ore , nel rispetto, comunque, del limite delle risorse previste nel fondo per la retribuzione dello straordinario , di cui all'art.14 del CCNL 1/4/1999.*
4. *Le prestazioni di lavoro straordinario che ricadono nella disciplina di cui al presente articolo riguardano i dipendenti che svolgono la propria attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, che saranno individuati annualmente dal Direttore Generale, fermo restando eventuali modifiche nel corso dell'anno.*

CAPO XXIII
Banca delle ore
(art. 38 bis CCNL 14/9/2000)

Art. 34 – Utilizzo Banca delle ore.

1. Tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, purchè debitamente autorizzate, svolte nel limite complessivo annuo stabilito in sede di contrattazione decentrata , eventualmente elevato ai sensi del precedente art. 33, confluiscono nella “ Banca delle ore “ istituita con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Il dipendente interessato potrà chiedere sia che le ore accantonate gli siano retribuite, sia di usufruirne come permessi compensativi destinati a proprie attività formative o per esigenze personali o familiari. In questo caso, l'utilizzo dei riposi compensativi può essere concesso dal Dirigente tenendo conto delle esigenze del servizio.
3. Le ore di lavoro straordinario accantonate sono evidenziate nella busta paga.
4. Nel provvedimento di autorizzazione di competenza del Dirigente dovrà essere prevista l'opzione e le modalità con le quali il dipendente comunica al competente Settore di gestione delle risorse umane se le ore di straordinario svolte sono da accantonare , o da retribuire normalmente.
5. E' consentito individuare nel suddetto provvedimento finalità e modalità aggiuntive di utilizzo delle ore accantonate, potendo anche prevedersi un utilizzo collettivo delle ore medesime che confluiscono in un fondo comune, utilizzabile, ad esempio, per la formazione professionale.

CAPO XXIV
Trattamento di trasferimento
(art. 42, comma 2, CCNL 14/9/2000)

Art. 35 – Indennità di trasferimento.

- .1 In relazione alla disposizione di cui all'art. 42 del CCNL 14/9/2000, relativa alla fattispecie del trasferimento del personale ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, qualora questo comporti il cambio della residenza, l'importo della indennità di trasferimento prevista da detta norma contrattuale, che grava sulle risorse previste nel bilancio dell'Ente per tale specifica finalità, è determinato nella misura corrispondente a tre mensilità che diventano cinque nel caso in cui il dipendente si trasferisca con la famiglia.*

CAPO XXV
Integrazione risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa
(art. 48, comma 3, CCNL 14/9/2000)

Art. 36 – Applicazione art. 48, comma 3, del CCNL 14/9/2000.

1. Le parti danno atto che la normativa in epigrafe ha trovato applicazione per l'anno 2000 nell'Ente per effetto dell'accordo – stralcio siglato in data 18/12/2000, definitivamente sottoscritto il 22/12/2000, al quale fanno espresso rinvio.

CAPO XXVI
Nozione di retribuzione
(art. 52 CCNL 14/9/2000)

Art. 37 – Modalità temporali di erogazione del trattamento economico accessorio.

1. Fermo restando che la retribuzione è corrisposta mensilmente, le parti convengono che ,per le voci del trattamento economico accessorio appresso elencate sono stabilite le seguenti modalità temporali di erogazione :
 - a) *compensi per la incentivazione della produttività, entro il trimestre successivo all'anno di riferimento;*
 - b) *prestazioni di lavoro straordinario ed i seguenti compensi ed indennità: reperibilità, turno, entro trenta giorni dalla scadenza del trimestre a partire dal 1° gennaio di ogni anno ;*
 - c) *indennità e compensi da corrispondere mensilmente (unitamente allo stipendio) : specifiche responsabilità, rischio;*
 - d) *indennità maneggio valori : ogni semestre dell'anno di riferimento.*

CAPO XXVII
Incentivo di produttività ai Messi notificatori
(art. 54 CCNL 14/9/2000)

Art. 38 – Incentivo di produttività ai Messi notificatori.

1. Le parti, tenuto conto che esistono le condizioni finanziarie per destinare al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, stabilita in sede di concertazione, convengono di destinare l'80% delle risorse, dopo avere detratto le spese postali, all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori dell'Ente.

2. Detti incentivi sono assegnati sulla base del numero degli atti notificati, previa equa distribuzione delle notifiche tra tutti i messi.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39 – Norma finale.

1. Per le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI è inapplicabile ogni normativa compresa quella regolamentare in contrasto o comunque incompatibile con le disposizioni dei CC.NN.LL. e del presente contratto decentrato, e che vengono disapplicate per effetto dell'art. 51 del CCNL integrativo del 14/9/2000.

Art. 40 – Disapplicazioni.

1. Dalla data di cui al comma 2 del precedente articolo sono inapplicabili, in particolare, le discipline contenute nelle seguenti deliberazioni consiliari:
 - N. 10 del 14/2/1989 – *indennità di turno*, la cui disciplina è contenuta nell'art. 22 del CCNL integrativo del 15/9/2000;
 - N. 11 del 14/2/1989 – *indennità di reperibilità*, la cui disciplina è contenuta nell'art.23 del CCNL del 15/8/2000;
 - N. 12 del 14/2/1989 – *indennità maneggio valori*, la cui disciplina è contenuta nell'art. 36 del CCNL del 15/9/2000.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. *Con riferimento alla lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999 (art. 43 della legge n. 449/97) le parti decidono di comune accordo di rinviare ad apposito tavolo tecnico la destinazione della quota riservata destinata al trattamento economico accessorio. Fino a quando non interverrà alcuna decisione in merito, detta quota confluirà nelle risorse di cui al predetto art. 15, senza alcun vincolo di destinazione.*
2. *Le parti convengono che , con l'entrata a regime del sistema di informatizzazione in rete degli uffici, il pagamento degli emolumenti accessori possa avvenire entro il mese successivo a quello di riferimento e che la busta paga possa essere quanto più analitica nel dettaglio delle singole voci.*

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. *I componenti di parte sindacale, Spata, Spadaro e Fiorenza, non concordano sulla esclusione dei lavoratori del Corpo di Polizia municipale dalla corresponsione del compenso per il disagio. Nelle more della piena attuazione della programmazione mensile dei turni, infatti, giusta accordo di concertazione del 14 luglio 2000, il lavoro da loro prestato non può che intendersi come attività prestata in condizioni ed in tempi che incidono sfavorevolmente sulla vita psico-fisica del dipendente, compresa la sfera affettiva del tempo libero, e che , pertanto, merita l'erogazione del compenso per attività disagiata.*
2. *Dichiarazione C.G.I.L.: Il rappresentante delle R.S.U. Aldo Mattisi propone alla luce di quanto dichiarato dall'ARAN nonché dalle Segreterie nazionali in data 8 marzo 2001 (che si allega al presente c.c.d.i) di volere ammettere alla progressione economica orizzontale per l'anno 2000 anche il personale appartenente alla posizione economica attuale D3. Infatti la normativa prevista dal comma 3 dell'art. 12 del CCNL del 31/3/1999, deve intendersi come transitoria e legata alla sola vigenza giuridica di questo CCNL e che, pertanto, deve intendersi limitativa del solo personale inquadrato nella posizione iniziale di categoria D1 e B1 e che, dunque, il previsto divieto non opera per il personale inquadrato in posizione successiva (ex LED)*
3. *Dichiarazione FENAL: La FENAL ritiene che la progressione economica per il personale con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B2 e D2 può svilupparsi per l'anno 2000, rispettivamente fino alle posizioni economiche B4 e D4 e che, viste le diverse risposte ad appositi quesiti date dall'Aran e dalla OO.SS. a livello nazionale, tale progressione economica può essere erogata con impegno di restituzione da parte dei beneficiari nel caso di revoca derivante da sentenze o atti similari.*

TABELLA A (art. 5)

COSTITUZIONE DELLE RISORSE ANNO 2000 (art. 15 CCNL 1/4/1999 e art. 48, comma 3, CCNL 14/9/2000)

Si dà atto che con deliberazione della G.M. n.603 del 20/6/2000, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, integrata con atto n.1392 del 19/12/2000 ai sensi dell'art. 48, comma 3, del CCNL 14/9/2000, è stata approvata la costituzione per l'anno 2000 delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per un ammontare complessivo di **£.3.676.746.146 oltre £. 1.199.175.305 per oneri riflessi.**

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2000

(Art. 4, comma 2, lettera a) in combinato disposto con l'art. 17, comma 2, del CCNL 1/4/1999)

Si dà atto che con l'accordo – stralcio del 18/12/2000 definitivamente sottoscritto in data 22/12/2000, l'utilizzo per l'anno 2000 delle risorse come sopra costituite è stato definito in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa , *con la modifica di cui all'art. 5, comma 6, nel modo seguente:*

- Compensi diretti ad incentivare la **produttività ed il miglioramento dei servizi** (art.17, comma 2, lett.a) £. 1.338.361.146
- Incrementi retributivi collegati alla **progressione economica nella categoria** relativa all'anno 1999 (art. 17, comma 2, lett.b) £.525.000.000
- Incrementi retributivi collegati alla **progressione economica nella categoria** relativa all'anno 2000 (art. 17, comma 2, lett.b) £.403.000.000 e £. 172.000.000 quale “ fondo di riserva “ di cui al Capo XI del presente C.C.D.I. (con rinvio alle precisazioni contenute nell'accordo-stralcio del 22/12/2000)
- Indennità di **turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo** (art.17, comma 2,lett.d) £. 330.000.000
- Compensi per attività svolte in **condizioni particolarmente disagiate** (art. 17, comma 2, lett.e) £.100.000.000
- Compensi per esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** (art. 17, comma 2, lett.f) £.290.000.000
- Incentivo art. 16 l.r. n. 41/96 **Fondo efficienza miglioramento dei servizi** (art. 17, comma 2, lett.g) £.488.385.000
- **Indennità professionale al personale educativo Asili Nido** (art. 31, comma 7, CCNL 14/9/2000) £. 30.000.000

TOTALE RISORSE = £. 3.676.746.146 oltre £. 1.199.175.305 per oneri riflessi.

Oltre alla somma prevista dall'art. 54 del CCNL 14/9/2000 quale **Incentivo di produttività ai Messi notificatori** di cui al Capo XXVII di cui al presente C.C.D.I.

TABELLA B (art. 5)

COSTITUZIONE DELLE RISORSE ANNO 2001 (art. 15 CCNL 1/4/1999 e art. 48, comma 3, CCNL 14/9/2000)

Si dà atto che con deliberazione della G.M. n.211 del 13/3/2001, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, è stata approvata la costituzione per l'anno 2001 delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per un ammontare complessivo di **£.3.807.839.000 oltre £. 1.256.587.000 per oneri riflessi**, somma complessivamente impegnata con successiva delib. di G.M. n. _____ del _____

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2001

(Art. 4, comma 2, lettera a) in combinato disposto con l'art. 17, comma 2, del CCNL 1/4/1999)

Si dà atto che con l'utilizzo per l'anno 2001 delle risorse come sopra costituite è stato definito in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa nel modo seguente:

- Compensi diretti ad incentivare la **produttività ed il miglioramento dei servizi** (art.17, comma 2, lett.a) **£.1.148.718.425** , di cui **£. 746.666.976 (pari al 65%) per i piani di lavoro e £. 402.051.448 (pari al 35%) per i progetti speciali.**
- Incrementi retributivi collegati alla **progressione economica nella categoria** (art. 17, comma 2, lett.b) **£.1.100.000.000**
- Corresponsione retribuzione di posizione e di risultato per le **posizioni organizzative** (art. 17, comma 2, lett. c) **£. 300.000.000**
- Indennità di **turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo** (art.17, comma 2,lett.d) **£. 440.000.000**
- Compensi per attività svolte in **condizioni particolarmente disagiate** (art. 17, comma 2, lett.e) **£.50.000.000**
- Compensi per esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** (art. 17, comma 2, lett.f) **£.290.000.000**
- Incentivo art. 16 l.r. n. 41/96 **Fondo efficienza miglioramento dei servizi** (art. 17, comma 2, lett.g) **£.449.120.575**
- **Indennità professionale al personale educativo Asili Nido** (art. 31, comma 7, CCNL 14/9/2000) **£. 30.000.000**

TOTALE RISORSE = £. 3.807.839.000 oltre £. 1.256.587.000 per oneri riflessi.

Oltre alla somma prevista dall'art. 54 del CCNL 14/9/2000 quale **Incentivo di produttività ai Messi notificatori** di cui al Capo XXVII di cui al presente C.C.D.I.

TABELLA C (art. 6)

**Metodo di calcolo della ripartizione in budgets della quota di risorse finanziarie destinate ai
“ piani di lavoro “**



Dove:

Bs = Budget del Settore

Bt = Budget totale assegnato ai piani di lavoro

**Zis = sommatoria delle rispettive categorie professionali presenti nel Settore, parametrizzate
Secondo i valori stipendiali risultanti dal CCNL vigente nel tempo**

\sum_{zis} = sommatoria delle Zis di ogni settore

TABELLA D (art. 7)

Metodo di attribuzione dei compensi relativi ai programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività (piani di lavoro)

PARAMETRI STIPENDIALI ²

a1	100
a2	103
a3	107
a4	111
b1	110
b2	114
b3	121
b4	125
b5	129
b6	134
c1	132
c2	139
c3	146
c4	155
d1	153
d2	167
d3	192
d4	206
d5	221

² I valori stipendiali sulla base dei quali sono stati calcolati i parametri sono quelli di cui alla tabella B allegata al Verbale tecnico di riunione relativo al 2° biennio economico del CCNL del 31 marzo 1999.

TABELLA E (art. 7)

Metodo di attribuzione dei compensi relativi ai programmi di innovazione e miglioramento della qualità (progetti speciali)

$$\left(\frac{A \cdot \sum x_i + B \cdot \sum y_i + C \cdot \sum z_i}{D \cdot p} \right) \cdot \frac{M_i}{x_i}$$

dove

Qi= compenso spettante a ciascun dipendente

Ms= budget o massa salariale assegnata al progetto

A= parametro percentuale di incidenza della presenza (20%)

B= parametro percentuale di incidenza della qualifica funzionale (30%)

C= parametro percentuale di incidenza del rendimento (50%)

xi=incidenza individuale presenza

yi=incidenza individuale qualifica funzionale

zi= incidenza individuale rendimento

$\sum x_i$ =sommatoria incidenza individuale della presenza in termini di ore dei partecipanti al progetto

$\sum y_i$ =sommatoria incidenza individuale parametri qualifica funzionale dei partecipanti al progetto

D_p =durata progetto in ore

$\sum z_i$ =sommatoria incidenza individuale rendimento dei partecipanti al progetto

tenendo conto che la incidenza percentuale dei parametri A,B e C viene così concordata:

A=20% B=30% C=50% .

I parametri relativi alle qualifiche funzionali, espressi rapportando a 100 lo stipendio a regime del primo livello della categoria A da contratto sono:

a1	100
a2	103
a3	107
a4	111
b1	110
b2	114
b3	121
b4	125
b5	129
b6	134
c1	132
c2	139
c3	146
c4	155
d1	153
d2	167
d3	192
d4	206
d5	221



SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Le parti, preso atto che con deliberazione della Giunta municipale n.604 del 26/06/2001 è stata autorizzata la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in data odierna procedono alla sottoscrizione definitiva del CCDI medesimo.

Ragusa li 4 luglio 2001

**LA DELEGAZIONE
DI PARTE PUBBLICA
F.to Dott. Bruno Burgio
Dott. Giuseppe Salerno
Dott. Michele Busacca
Dott. Francesco Lumiera**

**LA DELEGAZIONE
DI PARTE SINDACALE
F.to: Salvatore Giuffrida
Antonino Fiorenza
Aldo Todaro
Giovanni Licitra
Giuseppe Spataro
Giuseppe Mirabelli
Maria Grazia Scerra
Maurizia D'Antiochia**

PC: CCDI1998-2001