

CITTA' DI CECCANO



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE

- indice -

Art. 1 Campo di applicazione	Pag. 4
Art. 2 Termini del contratto	pag. 4
Art. 3 Procedimento negoziale	pag. 4
Art. 4 Relazioni sindacali	pag. 4
Art. 5 Finanziamento degli oneri di prima attuazione del nuovo modello di classificazione	pag. 7
Art. 6 Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	pag. 7
Art. 7 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	pag. 10
Art. 8 Collegamento tra produttività ed incentivi	pag. 11
Art. 9 Fondo per lo straordinario	pag. 12
Art. 10 Fondo per la formazione	pag. I
Art. 11 Fondo per particolari condizioni di disagio pericolo e danno	pag. 13
Art. 12 Finalità	pag. 14
Art. 13 Progressione economica verticale	pag. 14
Art. 14 Progressione economica orizzontale	pag. 15
Art. 15 Posizioni organizzative	pag. 15
Art. 16 Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative	pag. 16
Art. 17 Disapplicazione di norme ...	
Art. 18 Riduzione di orario ...	pag. 16
Art. 19 Innovazione e modifica degli assetti organizzativi	pag. 17
Art. 20 Responsabile della sicurezza	pag. 17
Art. 21 Pari opportunità ...	pag. 17
Art. 22 Mobilità interna	pag. 17
Art. 23 Mobilità esterna ..	pag. 18
Art. 24 Impegno per la stipula	pag. 18
Art. 25 Orario di lavoro e di servizio	pag. 18
Art. 26 Permessi retribuiti	pag. 18
Art. 27 Permessi brevi	pag. 19
Art. 28. Diritto allo studio	pag. 19
Art. 29 Assenze per analisi cliniche e assicurazione ...	pag. 20
Art. 30 Medicina del lavoro ...	pag. 21
Art. 31 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	pag. 21
Art. 32 Copertura assicurativa	pag. 21
Art. 33 Patrocinio legale	pag. 21
Art. 34 Inidoneità al servizio ...	pag. 22
Art. 35 Interessi legali e rivalutazione economica	pag. 22
Art. 36 Diritto alla riservatezza e utilizzo delle banche dati	pag. 22
Art. 37 Congedi parentali	pag. 22
Art. 38 Tutela dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività ...	pag. 23
Art. 39 Modalità per la concessione dei buoni pasto al personale dipendente	pag. 23
Art. 40 Condizione di attribuzione dei buoni pasto ...	pag. 23
AREA POLIZIA MUNICIPALE	
Art. 1 Rappresentatività e coordinamento servizio di Polizia Municipale ... specificità	pag. 24
Art. 2 Caratteristiche e specificità	pag. 24

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale del Comune di Ceccano inquadrato nelle categorie A, B, C, D del contratto collettivo nazionale di lavoro per la revisione del sistema di classificazione professionale del personale dipendente dalle Amministrazioni del comparto regioni ed autonomie locali, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, salve le clausole per i tipi di speciale rapporto di lavoro.

ART. 2

TERMINI DEL CONTRATTO

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concerne il periodo 01.01.1998 - 31.12.2001, fatte salve le clausole del CCNL 1998/2001.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del contratto. Esso è attuato entro trenta giorni dalla stipula.
3. Il contratto è applicato all'Albo Pretorio dell'Ente per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di Legge tra le parti.
4. Gli Uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite dal contratto senza ulteriori autorizzazioni degli organi di vertice, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la sua stipulazione.
5. Alla scadenza del 31.12.2001 il presente contratto si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdetto con lettera A.R. almeno tre mesi prima.
6. Per le verifiche sui singoli Istituti di cui agli articoli successivi, le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli Istituti e, comunque, è effettuato un bilancio ad un anno dalla stipula del presente contratto, in una seduta formale di delegazione trattante.
- 7.

ART. 3

PROCEDIMENTO NEGOZIALE

1. Ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione Amministrativa, il negoziato decentrato è preceduto da:

- presentazione delle richieste precise della parte sindacale, sotto forma di piattaforma, almeno quindici giorni prima della seduta negoziale ai sensi dell' art. 5 del CCNL 1998-2001, salvo eccezioni ritenute valide dalle parti
- consegna della documentazione della parte pubblica, anche per sintesi, occorrente quale informazione propedeutica ovvero preventiva al negoziato di cui all'art. 4 del CCNL 1998-2001.

ART. 4

RELAZIONI SINDACALI

1. OBIETTIVI STRUMENTALI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei diritti. Ruoli e responsabilità dell'Ente, delle R.S.U. e delle OO.SS. è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali.

2. TIPOLOGIE DI RELAZIONI SINDACALI

A) CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA A LIVELLO DI ENTE

a) Materie con obbligo di accordo.

- 1) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 17;
- 2) 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 e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17 comma 2 let. A;
- 3) Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle attività disagiate, ai compiti che comportino specifiche responsabilità, la incentivazione di attività correlate alla utilizzazione di risorse previste da specifiche disposizioni di legge;
- 4) Criteri per la costituzione del fondo per l'indennità di posizione e risultato;
- 5) Integrazione dei criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del nuovo sistema di classificazione del personale;
- 6) Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione orizzontale o per la retribuzione di posizione e di risultato;
- 7) Le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate nell'art. 28 del D.P.R. 19.11.90 n. 333, anche per le finalità della L. 10.04.91 n. 125;
- 8) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di lavoro di cui all'art. 22;
- 9) Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto de. tempi e delle procedure dell'art. 35 del. D.Lgs. 29/93.

b) Materie senza obbligo di accordo

- 1) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione
- 2) Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- 3) Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologie e della domanda di servizi;
- 4) Criteri generali relativi alle politiche dell'orario di lavoro, al riguardo le parti convengono sull'opportunità di valutare, a richiesta del personale, e per particolari situazioni documentate, l'accesso a tipologie di orario da concordare con i dirigenti. Tale flessibilità di orario trova applicazione prioritaria nei confronti del personale svantaggiato sul piano sociale e familiare; Per le materie sopra elencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Trascorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili per altri trenta, le parti riassumono le , rispettive prerogative e libertà di iniziative e decisioni.

B) CONCERTAZIONE

La concertazione si attua sulle seguenti materie:

- 1) Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- 2) Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduatoria delle funzioni;
- 3) Conferimento di incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- 4) Metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del NOP;
- 5) Individuazione delle risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 2, lett. B per il finanziamento del fondo destinato alla progressione economica interna alla qualifica di cui all'art. 15;
- 6) Individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3 comma 6;
- 7) Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14

comma 2 NOP;

8) Articolazione orario di lavoro nell'orario di servizio;

9) Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e personale;

10) Andamento dei processi occupazionali;

11) Definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data della eventuale iniziativa di una delle parti; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa eventuale richiesta, dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

C) INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 2 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario, concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, in particolare: regolamenti, direttive di servizio, orari di lavoro, criteri per la mobilità, organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi ecc.

Affinché l'informazione sia strumento efficace e funzionale al monitoraggio ed alla verifica delle scelte compiute, le parti ritengono essenziale dare informazione con periodicità annuale alle R.S.U. ed alle OO.SS. su:

- numero degli addetti in servizio per qualifica, profilo professionale e tipologia di contratto;
- i pensionamenti avvenuti in corso d'anno e quelli previsti;
- gare d'appalto e convenzioni per l'effettuazione dei servizi e attività con personale esterno;
- piani di formazione del personale.

L'Amministrazione informa, altresì, la R.S.U. e le OO.SS. delle determinazioni dirigenziali riguardanti emolumenti in pagamento destinati al personale, in particolare quelli p-straordinario ed il salario accessorio.

D) DIRITTO DI SCIOPERO

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 del CCNL del 6.7.95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) I responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in ogni occasione di scioperi individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione;
- b) I nominativi vengono comunicati agli interessati ed alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azione di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso, di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione al personale.

ART. 5
FINANZIAMENTO DEGLI ONERI DI PRIMA ATTUAZIONE DEL NUOVO MODELLO DI CLASSIFICAZIONE

Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 del CCNL del nuovo ordinamento professionale, si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse indicate nell'art. 2, comma 2 del CCNL del 16.07.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1999 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.

ART. 6
RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Le parti individuano le voci di calcolo del fondo destinato all'attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5 dell'art. 15, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, efficacia ed efficienza di servizi.

Le parti concordano che, in considerazione della chiusura dell'esercizio finanziario 1999, l'aumento del fondo di cui al 2° comma dell'art. 15, proposto dall'amministrazione nella misura dello 0.4% del monte salari 1997, avverrà dal 01.01.2000 per un importo di £. 25.467.264.

A decorrere dal 01/01/1999 sono annualmente destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, fatta salva la progressione economica all'interno della categoria, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le risorse seguenti:

a) Gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.95, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1995 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;	£ 260.071.215
b) Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.96, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio;	£ 0
c) Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;	£ 0
d) Le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997;	£ 0 -
e) Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;	£ 0
f) I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	£ 0
g) L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL DEL 16.7.1996;	£ 30.140.000

h) Dalle risorse destinate alla corresponsione delle indennità di £ 1.500.00 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;	£ 9.000.000
i) Da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17 comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle sole Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore esistenti;	0
j) Un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;	£ 0
k) 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	0
TOTALE	£ 299.211.215

A decorrere dal 01/01/2000 sono annualmente destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, fatta salva la progressione economica all'interno della categoria, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le risorse seguenti:

a) Gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.95, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;	£ 260.071.215
b) Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.96, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio;	£ 0
c) Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;	£ 0
d) Le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997;	£ 0
e) Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;	£ 0
f) I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	£ 0
g) L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16.7.1996;	£ 30.140.000
h) Dalle risorse destinate alla corresponsione delle indennità di £ 1.500.00 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;	£ 9.000.000
i) Da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17 comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle sole Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore esistenti;	£ 0
j) Un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;	33.107.443
k) 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	£ 0
l) Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;	£ 0

m) 0.4% monte salari anno 1997 art. 15 c.2	£ 25.467.264
TOTALE	£ 357.785.922

ART. 7

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 1999

Le risorse di cui all'art. 6 precedente relative all'anno 1999 sono state così utilizzate:

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE					
1999					
AMMONTARE			L. 299.211.215		
SOMME SPESE:					
PRODUTTIVITA'			L. 115.860.539		
RISCHIO			L. 12.500.000		
REPERIBILITA'			L. 1.408.750		
MAGGIORAZIONI			L. 1.185.864		
TURNAZIONI			L. 35.656.500		
LED			L. 35.032.000		
RICLASSIFICAZ. W.UU. E 2° LIV.			L. 2.719.000		
RIMANENZA 1999			L. 94.848.562		

La rimanenza di £. 94.848.562 relativa all'anno 1999 verrà utilizzata per la copertura finanziaria della mobilità orizzontale.

2. Le risorse di cui all'art. 6 precedente relative all'anno 2000 verranno così utilizzate:

<p>a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/d individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del nuovo ordinamento professionale;</p>	96.443.558
<p>b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del nuovo ordinamento professionale; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio</p>	136.450.000
<p>c) Costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del nuovo ordinamento professionale, con esclusione dei comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli Enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del nuovo ordinamento professionale e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso; per gli Enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art. 11 del CCNL del nuovo ordinamento professionale, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri;</p>	
<p>d) Il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli art. 11, comma 12,1 comma 7 e 34, comma 1, lett. f), g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;</p>	66.092.364
<p>e) Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B e C;</p>	48.800.000
<p>f) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, quanto non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del nuovo ordinamento professionale; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt. 35 e 36 del CCNL del 6.7.1995;</p>	10.000.000
<p>g) Incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)</p>	
<p>TOTALE</p>	357.785.92

3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
4. Gli istituti non modificati dal NOP e fino all'attuazione della disciplina dell'art. 24, comma 2 lett. c) del CCNL 1998/2001, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore.
5. Ai fini di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 34 del D.Lgs. 29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, l'Ente può prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

ART. 8

COLLEGAMENTO TRA PRODUTTIVITA' ED INCENTIVI

La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. A del CCNL 1998/2001 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in un'unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 9

FONDO PER LO STRAORDINARIO

Premesso che il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario può essere utilizzato per eventi eccezionali non programmabili, le parti stabiliscono che al 01.01.2000 le risorse per lo straordinario non possono essere superiori a quelle già destinate nell'anno 1999, ridotte della quota riferita al personale della categoria D cui viene attribuita la retribuzione di posizione e risultato.

Per l'anno 2000 il fondo è di £ 116.021.279.

Il fondo può essere incrementato, con risorse proprie dell'Amministrazione, per disponibilità derivanti da Leggi, per eventi eccezionali.

A decorrere dal 31.12.1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario dovranno essere ridotte del 3% per alimentare il fondo per il funzionamento della nuova classificazione. Il limite massimo individuale è fissato in 180 ore, fermo restando la validità dell'art. 16 del DPR 268/87.

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, che rimane a disposizione dei settori decurtate le quote relative al fondo per lo straordinario relativo alla reperibilità e a quello per l'assistenza agli organi istituzionali, verrà attribuita ai singoli settori tenendo presente il personale e assegnato a ciascuna di esse, il divario tra pianta organica di diritto e di fatto, e il personale assente pur previsto nell'assetto di dotazione organica.

L'Amministrazione si impegna a fornire alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte dei dipendenti.

Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

ART. 10
FONDO PER LA FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente si realizza coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione, prevedendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti fra il personale. A tal fine sono approvati in sede di contrattazione decentrata i criteri per i piani annuali e pluriennali delle attività suddette, che terranno conto delle esigenze dell'azione burocratico-amministrativa correlata ai processi di innovazione.

A tale istituto oltre al consolidato in bilancio vanno destinate ulteriori risorse economiche pari almeno all'1% annuo del monte salari, da gestire nell'ambito della vigenza contrattuale, attraverso capitoli di bilancio specifici e vincolati.

La suddetta somma, se non spesa, resta vincolata al riutilizzo nel successivo esercizio per la medesima finalità.

La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio 1 Gennaio 1999 - 31 Dicembre 2001, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni ed obiettivi a totale carico dell'Ente.

ART. 11
FONDO PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO PERICOLO E DANNO

Il fondo costituito finanzia:

Indennità di Turno	£ . 35.656.500
Reperibilità	£ . 16.750.000
Rischio	£ . 12.500.000
Maneggio valori	£ .
Orario festivo	£ . 1.185.000
Lavoro disagiato	£ . 48.800.000
<hr/>	
TOTALE	£ . 114.891.000

Dette indennità restano disciplinate dagli artt.11, 13 e 34 del DPR 268/87, art. 28 del DPR 347/83. L'atto suddetto, previa verifica semestrale tra le parti, potrà essere modificato a condizioni che si resti nel limite della spesa preventivata e che non si effettuino delle modifiche peggiorative per i dipendenti.

Le parti si impegnano a formare un servizio di reperibilità indicandone la causalità e le figure correlate individuate con criteri di rotazione.

Le parti convengono che per lavoro disagiato si intende il servizio prestato in condizione e in tempi che incidono sfavorevolmente direttamente o indirettamente sulla vita psico-fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero.

Le parti convengono, altresì, che per rischio psico-fisico nell'attività lavorativa si intendono i servizi -prestati dalle seguenti figure professionali: addetti in ambienti con eccessivo inquinamento ottico-acustico, elettromagnetico o soggetti ad eccessiva umidità, conducenti di autoveicoli comuni e speciali da carico e da trasporto, addetti al carico di cose e rifiuti, addetti che svolgono servizi esterni in zone ad alta densità di circolazione di autoveicoli, compresi gli operatori dell'area di vigilanza, operatori esterni che esercitano la propria attività anche in condizioni meteorologiche

avverse, addetti al controllo e verifica di impianti meccano-elettrici e videoterminalisti.

Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione dell'indennità di disagio, relativamente al personale delle categorie A B e C impiegato in attività con articolazioni di tempi di lavoro che comportino disagio, squilibri e scompensi per legami e tempi da dedicare alla famiglia ed alle relazioni familiari e sociali e impiegato, inoltre, in attività a rischio, di seguito indicate:

Addetti manutenzione, impianti sportivi, idraulici, cimitero	
Compreso coordinatori	£. 40.000 mensili
Addetti servizio N. U. compresi coordinatori	£. 50.000 mensili
Cuoche	£. 30.000 mensili
Autisti scuolabus: orario spezzato una sola volta	£. 4.000 giornaliera
Orario spezzato due volte	£. 9.000 giornaliera
Personale che partecipa al rientro del martedì	£. 10.000 ogni rientro
Addetti Biblioteca	£. 10.000 per il terzo rientro settimanale
Personale area vigilanza assegnato in via prevalente a servizi esterni per più di 3 ore di presenza giornaliera	£. 70.000 mensili

Il compenso verrà corrisposto a prestazione effettivamente resa e certificata dal capo servizio.

ART. 12 FINALITA'

Le parti si riservano, con separata trattativa, di definire il sistema permanente di valutazione del personale finalizzato all'elaborazione di informazioni utili:

- alle politiche del personale in termini di sviluppo della professionalità e delle prestazioni lavorative dei dipendenti
- alla gestione dei sistemi di formazione, retribuzione e carriera I risultati delle valutazioni vengono utilizzati nell'ambito:
 - del sistema di progressione economica all'interno delle categorie
 - del sistema premiante.

ART. 13 PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE

Le parti preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del CCNL di classificazione del personale per il quadriennio 1998 - 2001 concordano in ordine a quanto segue:

Le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere concordate e disciplinate con atti previsti nei regolamenti interni all'Ente, nei limiti dei posti vacanti della Dotazione organica non destinata all'accesso esterno.

Annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo prioritariamente a procedure di selezione interna basata sulla professionalità, successivamente ricorrendo alla mobilità esterna, ove possibile, infine ricorrendo, alle procedure concorsuali esterne.

Per le selezioni interne si prescinde dal possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno per il posto messo a concorso, fatti salvi i titoli professionali previsti dalle vigenti norme. Le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del curriculum del candidato, anche su colloquio per i profili ascrivibili alle categorie A B C mentre per la categoria D oltre alla valutazione del curriculum e al colloquio sarà prevista una prova scritta tendente ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire, come da nota allegata.

ART. 14
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Il fondo per la progressione economica orizzontale è costituita principalmente da tutte le risorse economiche destinate al soppresso istituto del livello economico differenziato pari ad un importo di £. 136.656.500 da prelevare dal fondo generale costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL dell'01.04.1999.

Le parti stabiliscono che ai fini della selezione per l'assegnazione delle categorie progressive orizzontali si osservino i seguenti criteri:

In fase di prima applicazione delle progressioni economiche nelle categorie, tenuto conto che il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali, dei risultati di attività e dei risultati formativi, che sarà oggetto di successivo accordo, potrà entrare a regime dall'anno 2001, le modalità di selezione per l'anno 1999 vengono stabilite come segue:

- a) accedono alla selezione i dipendenti di ruolo alla data del 1.4.99 che siano in possesso, a tale data, del requisito di non meno di un anno di servizio di ruolo nella progressione economica di primo inquadramento e nella posizione economica del precedente ordinamento (LED);
- b) accedono altresì alla selezione i dipendenti di ruolo alla data del 1.4.99 che maturino 1 anno di servizio di ruolo nella posizione di primo inquadramento e nella posizione economica del precedente ordinamento entro e non oltre il 31.03.2000;
- c) per i dipendenti che accedono alla selezione con il requisito di cui alla precedente lettera a), gli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche hanno decorrenza dal 1.4.99;
- d) per i dipendenti che accedono alla selezione con il requisito di cui alla precedente lettera b), gli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche hanno decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione del requisito stesso;

In prima attuazione, per ogni dipendente verrà predisposta una scheda di valutazione, predisposta dai Responsabili dei Servizi relativamente agli anni 1998 e 1999, nella qual verranno valutati:

- Anzianità di servizio
- Risultati ottenuti
- Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti a interve , formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione.
- Impegno e qualità della prestazione individuale

ART. 15
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Condizione e requisiti per l'applicazione degli incarichi sono:

1. Attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni.
2. Ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche.
3. Istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno e dei nuclei di valuta

La tipologia delle posizioni organizzative è la seguente:

- Direzione di struttura organizzativa di particolare complessità, cui sia correlato un elevato livello di autonomia gestionale e organizzativa e/o incarico di una peculiare funzione.
- Esercizio di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione che

presuppongono il possesso del diploma di laurea o di scuola universitaria e/o l'iscrizione ad albi professionali.

- Funzioni con elevata autonomia ed esperienza in posizione di staff per le attività riguardanti studio, ricerca, vigilanza e controllo.

Conferimento dell'incarico:

Le modalità ed i criteri del conferimento dell'incarico vengono predeterminati dalla delegazione trattante.

Gli incarichi vengono conferiti al personale appartenente alla categoria D dal Sindaco con provvedimento motivato per un periodo massimo di 4 anni, con possibilità di rinnovo sempre con la medesima forma.

Per l'individuazione delle relative indennità si fa riferimento alle risorse di cui all'art. 10 del Contratto Nazionale Collettivo (Revisione del sistema di classificazione del personale)

Revoca dell'incarico:

La revoca dell'incarico può essere esercitata prima della scadenza per cambiamenti organizzativi concordati con le OO.SS., oppure a seguito di accertamento di risultati negativi. Prima della formalizzazione della revoca l'Ente acquisisce un contraddittorio con l'interessato, che potrà farsi assistere da una persona di fiducia.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, così come percepite nella media degli ultimi tre anni.

ART. 16

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE INCARICATO DELLE FUNZIONI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La disciplina dell'art. 18 della L. 109/94 e dell'art. 69 comma 2 del D.P.R. 268/87 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 nuovo ordinamento professionale.

ART. 17

DISAPPLICAZIONE DI NORME

Le parti congiuntamente si impegnano ad effettuare una ricerca tra le norme da disapplicare e quelle da attuare in quanto vigenti.

Le parti si impegnano a sperimentare la riduzione di orario di lavoro a 35 ore settimanali, individuando con accordo separato i settori ed i servizi dove effettuare la sperimentazione. In sede di contrattazione le parti si impegnano, altresì, a sperimentare ove possibile l'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali.

ART. 18
RIDUZIONE DI ORARIO

Le parti si impegnano a sperimentare la riduzione di orario di lavoro a 35 ore settimanali, individuando con accordo separato i settori ed i servizi dove effettuare la sperimentazione.

In sede di contrattazione le parti si impegnano, altresì, a sperimentare ove possibile l'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali.

ART. 19
INNOVAZIONE E MODIFICA DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

L'Amministrazione individua il responsabile della sicurezza in base alle norme del D.P.R. 626/94, le organizzazioni sindacali indicano, altresì, un proprio rappresentante, a rotazione di sigla, ogni sei mesi.

Le parti di concerto si incontrano almeno una volta all'anno per definire:

- 1) Le priorità di intervento in materia di salute e sicurezza;
- 2) La relativa copertura finanziaria del piano
- 3) Le modalità di gestione e di verifica del piano stesso

ART. 20
RESPONSABILE DELLA SICUREZZA

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere alle 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 procede alla informazione preventiva della struttura coinvolta.

L'informazione è documentata in forma scritta e dibattuta in apposito incontro tra le parti.

Nell'arco di trenta giorni il soggetto competente indice conferenze di organizzazione coinvolgendo il personale interessato.

ART. 21
PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano le misure per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, previa consultazione della commissione per le pari opportunità.

ART. 22
MOBILITA' INTERNA

Al fine di meglio utilizzare le risorse umane disponibili ed avere personale altamente motivato, conviene quanto segue:

- All'interno di ciascun servizio vanno assecondate le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;
- Nel caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti, si effettuerà una ricerca verso il perso dipendente avente il titolo per il posto in questione, tesa a verificare l'interesse

- dello stesso copertura del posto medesimo;
- Non sono ammesse mobilità definite con ordine di servizio senza congruo preavviso non inferiore a trenta giorni al dipendente interessato;
 - Tutte le mobilità devono essere motivate in relazione alle competenze specifiche richieste ed alle peculiari qualità di cui sarebbe dotato il personale individuato.

ART. 23 MOBILITA' ESTERNA

Al fine di incrementare i processi di mobilità, per trasferimento di funzioni a seguito del decentramento, per attivazione dei processi di deleghe, possono essere erogati compensi una tantum in misura non superiore a sei mensilità con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti di bilancio.

La mobilità viene attuata nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 6 del D.P.R. 268/87.

ART. 24 IMPEGNO PER LA STIPULA

Il presente contratto, dopo la firma, forma oggetto di autorizzazione da definire entro 15 giorni, ai sensi del D.Lgs. 3 Febbraio 1993 n. 29, da parte della Giunta e previo referto reso dal revisore dei conti del Comune.

Divenuta esecutiva l'autorizzazione le parti si incontrano per formalizzare la stipulazione con tutti li effetti di Legge.

L'Amministrazione autonomamente invierà il contratto decentrato integrativo all'ARAN per il monitoraggio ai sensi della normativa vigente.

ART. 25 ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

Le politiche sugli orari di lavoro sono commisurate all'obiettivo di un adeguato funzionamento dei servizi, evitando dispersione di risorse e frammentazione degli interventi in relazione agli orari di servizio definiti in concertazione tra le parti.

La verifica della possibilità di introduzione di meccanismi di salvaguardia per dipendenti che, in presenza di regimi di orario concordato chiedano, per documentate esigenze personali, familiari e sociali, forme flessibili di orario di lavoro anche con astensione di turni pomeridiani.

La verifica di un programma operativo sulla riduzione a 35 ore nel triennio per il personale che svolge/svolgerà il proprio orario in programmazione plurisettimanale o per il personale turnista. Ogni mutamento successivo dovrà comunque essere oggetto di accordo tra le parti.

Per tutti i servizi è concesso una flessibilità di entrata, da concordare, comunque, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico e del perfetto svolgimento dei servizi stessi.

Eventuali debiti o crediti orari vanno mensilmente recuperati nell'ambito della fascia di flessibilità e sono da considerarsi servizio valido anche eventuali anticipazioni in entrata (per un massimo di 15 minuti) del proprio orario di lavoro.

Si segnala la necessità che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate dai dirigenti responsabili, particolari specifiche esigenze espresse dal personale, che per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare, forme flessibili dell'orario di lavoro compreso l'astensione del turno pomeridiano.

Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale

familiare, considerando, altresì, le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

ART. 26 PERMESSI RETRIBUITI

I giorni di permesso retribuito, per motivi personali e familiari (*compreso la nascita figli*), previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.95 possono essere fruiti anche non consecutivamente e/o a ore (*conteggiata sulla base di 6 ore giornaliere*). Le ore annuali di permesso, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro, ammontano a 18 ore.

Il permesso per lutto decorre dal giorno lavorativo successivo all'evento, qualora il dipendente abbia prestato servizio nel giorno dell'evento stesso.

I permessi giornalieri retribuiti sono sempre concessi al dipendente convocato dall'autorità giudiziaria in qualità di teste.

ART. 27

PERMESSI BREVI

In caso di mancato recupero di permessi brevi previsti dall'art. 20 del CCNL del 6.7.95 il dipendente può scegliere per evitare la decurtazione dalla retribuzione di scontare il recupero tramite la decurtazione delle ferie.

ART. 28 DIRITTO ALLO STUDIO

Va data piena attuazione alle norme per ^sgarantire il diritto allo studio a tutti i dipendenti secondo i criteri oggettivi stabiliti dalle norme vigenti in materia (art. 19 D.P.R. 268/87 - art. 24 P.D.R. 333/92).

Nella predetta ottica si individuano le seguenti linee:

Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura di centocinquanta ore annue individuali.

I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, ^spari o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Nella concessione di permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

- a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il 3% del totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
- b) A parità di condizione sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso.
- c) Il permesso per il conseguimento dei titoli di studio o di attestati professionali di cui al

comma 2 può essere concesso anche in aggiunta a quello necessario per le attività formative programmate dall'Ente.

Il personale interessato ai corsi di cui ai commi 1, 2 e 3 ha diritto, salvo eccezioni ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi o di riposo settimanale.

Il conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente, documentato dal titolo di studio o da attestati professionali conseguiti, costituirà titolo da valutare secondo norme dell'ordinamento dell'Ente.

Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare all'Ente idonea certificazione in ordine all'iscrizione alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

Le modalità di utilizzazione e i tempi di esercizio delle anzidette 150 ore sono disciplinate come appresso:

- Per anno scolastico si intende il periodo che va dal 20 Settembre di un anno al 19 Settembre dell'anno successivo;
- Entro e non oltre del 15 Settembre di ogni anno i dipendenti dell'Ente che desiderino frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti, devono presentare apposita istanza al dirigente corredata dal certificato di iscrizione ad una Scuola di Stato o legalmente riconosciuta o parificata o ad un centro di formazione professionale gestito o riconosciuto dalla Regione;
- L'iscrizione all'Università può essere certificata successivamente, entro e non oltre il 30 Dicembre di ogni anno.

L'Amministrazione si riserva il diritto di verificare l'attendibilità delle dichiarazioni e certificazioni prodotte.

Qualora il numero dei richiedenti superi il contingente del 3%, verrà data priorità a coloro che intendono conseguire il diploma di scuola professionale, quindi a coloro che intendono conseguire diplomi di scuola media superiore, infine a coloro che intendono conseguire diplomi di laurea attestati relativi a corsi post-universitari.

Dovendosi procedere ad esclusioni esse riguarderanno, in primo luogo, *chi* intende conseguire un ulteriore diploma di laurea, poi *chi* intende conseguire un ulteriore diploma di scuola media superiore, quindi *chi* intende frequentare corsi post-universitari, infine il, o i, più giovani fra gli iscritti a facoltà universitarie.

ART. 29

ASSENZE PER ANALISI CLINICHE MALATTIE E ASSICURAZIONE

Il dipendente, in occasione per assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive, visite collegiali effettuate per conto dell'Amministrazione presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.

Il dipendente, in occasione per assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive i strutture pubbliche, convenzionate e private potrà utilizzare il periodo di assenza per malattia, a 21 CCNL, anche in modo orario dietro presentazione del relativo certificato rilasciato dalla struttura o dal medico presso cui si è rivolto.

In caso di assenza per malattia il dipendente dovrà comunicarla tempestivamente all'ufficio di appartenenza e farsi rilasciare la certificazione per la malattia da un proprio medico di fiducia e inoltrarlo al proprio ufficio personale entro i due giorni successivi, in caso di impossibilità

giustificata da gravi motivi personali a recapitare il certificato nei tempi previsti, il dipendente dovrà comunicare telefonicamente, la propria assenza al suo ufficio del personale e recapitare il certificato medico non oltre il giorno del rientro in servizio.

Per garantire l'intera retribuzione a quei lavoratori che a causa di gravi e prolungate malattie conservano il diritto al posto di lavoro, ma perdono il diritto alla retribuzione intera (malattie della durata di 9 mesi, fino ad un massimo di 36 mesi) l'Ente stipula un'assicurazione a cui i lavoratori possono partecipare su base volontaria.

ART. 30 Medicina del lavoro

Al fine di garantire e tutelare le condizioni di salute psico-fisica dei dipendenti nello svolgimento dell'attività professionale dovranno essere effettuati controlli sanitari previsti dal D. L.gs 626/94 comprensivi di analisi cliniche di laboratorio e strumentali, utilizzando diagnostiche specifiche per ogni categoria professionale.

I controlli dovranno essere ripetuti con cadenze di tempo minori e/o secondo parere medico, quando nel corso di accertamento venissero riscontrati malanni psico-fisici.

ART. 31 TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

Tale tutela potrà avvenire attraverso la reale applicazione dell'art. 25 del D.P.R. 333/90. Inoltre per patologie molto gravi e documentate ed eventualmente accertate anche presso l'Ente di medicina preventiva (*tumori...*), ma anche che non rientrino nella Legge 104/92, si deve prevedere la possibilità di periodi di recupero e/o terapia che non devono incidere nel calcolo della malattia previsto dall'art. 21 del CCNL del 6.7.95.

ART. 32 COPERTURA ASSICURATIVA 0

L'Amministrazione provvede a dare attuazione all'art. 23 D.P.R. 3 Agosto 1990 n° 333 "copertura assicurativa".

Assicurando tutti i rischi specifici riconducibili alle diverse attività, svolte dai dipendenti: l'Ente stipula una polizza assicurativa specifica a favore di quei dipendenti che sono autorizzati a servirsi del mezzo proprio in occasione di missioni o per adempimento di servizio tale polizza dovrà prevedere apposita copertura assicurativa oltre che per danni al mezzo anche al conducente e chi altri, che per ragioni di servizio si trovi ad essere trasportato.

In favore delle figure professionali, individuate con apposita contrattazione decentrata, sarà prevista un'adeguata copertura assicurativa per particolari responsabilità.

L'Amministrazione stipulerà con oneri a proprio carico, adeguata polizza assicurativa al fine di garantire il proprio personale dal rischio di ripercussioni negative che potrebbero derivare dall'eventuale risarcimento del danno.

L'Amministrazione si impegna ad attivare verso tutti gli Istituti possibili il riconoscimento della Patente di Servizio a tutti i dipendenti con la Qualifica di autista, fermo restando la stipula di particolare assicurazione contro gli eventi pregiudizievoli, della patente personale, nell'espletamento dell'attività di conduzione di automezzi di proprietà dell'Amministrazione.

ART. 33
PATROCINIO LEGALE

In riferimento all'articolo 67 del D.P.R. 268/87 si concorda che i dipendenti che per fatti o atti inerenti agli adempimenti dei compiti di ufficio siano sottoposti a procedimenti di responsabilità civile e/o penale sono difesi a carico dell'Ente.

L'Ente assicura a condizioni che non sussista conflitto di interesse e non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente anticipando ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento. L'Ente assicura altresì tramite la sua struttura le consulenze legali ai dipendenti che ne facciano motivata richiesta per fatti ed atti relativi ai compiti di ufficio.

L'Amministrazione si costituisce obbligatoriamente parte civile nei procedimenti penali conseguenti alle aggressioni subite dal personale nello svolgimento della propria attività.

ART. 34
INIDONEITA' AL SERVIZIO

Nei confronti del dipendente riconosciuto inidoneo dello svolgimento delle mansioni attribuitegli l'Amministrazione ricercherà apposita collocazione nell'area di provenienza ricorrendo se necessario all'individuazione di tutte quelle attività correlate allo svolgimento del servizio di istituto.

Qualora ciò non sia possibile provvederà, ad individuare le possibili e necessarie riconversioni in linea con gli indirizzi dell'art. 56 del D.P.R. 268/87.

ART. 35
INTERESSI LEGALI E RIVALUTAZIONE ECONOMICA

Le somme che l'Ente versa ai dipendenti rispetto ai tempi stabiliti dal contratto nazionale e decentrato sono soggette a rivalutazione economica nonché all'area di provenienza ricorrendo se necessario all'individuazione di tutte quelle attività correlate allo svolgimento del servizio d'istituto. Qualora ciò non sia possibile provvederà ad individuare le possibili e necessarie riconversioni in linea con corresponsione degli interessi legali.

Le somme che il dipendente anticipa per conto dell'Amministrazione nello svolgimento delle proprie mansioni devono essere reintegrate comprensive degli interessi legali, non possono in nessun caso costituire addizionale di reddito e andranno decurtate dalla busta paga.

Art. 36
DIRITTO ALLA RISERVATEZZA E UTILIZZO DELLE BANCHE DATI

L'utilizzo dei dati del personale in schede per il sistema di valutazione, di presenze, di certificazioni sanitarie, che si attuerà a livello decentrato ed attiverà un sistema di banche dati, dovrà essere coerente con i principi della Legge 657/96 con attenzione specifica al divieto di comunicazione e diffusione (art. 1), l'informazione preventiva e finalità (art. 10), consenso al trattamento dei dati (art. 11)

ART. 37
CONGEDI PARENTALI

Fatta salva l'applicazione della L. 1204, si recepisce il disegno di Legge presentato dall'On. Ministro Livia Turco "Norme per la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di lavoro e

cura della famiglia. Attuazione della direttiva comunitaria n° 96/34/C.E. del 3.6.96",
l'Amministrazione e OO.SS. concordano in forma transitoria l'applicazione dell'art. 1 del
sopracitato disegno di Legge.

“...nei primi otto anni del bambino entrambi i genitori hanno diritto, salvo preavviso, ad astenersi
dal lavoro per periodi cumulativamente non superiori a 10 mesi Entrambi i genitori alternativamente,
hanno diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a 10
anni, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista...”

ART. 38

TUTELA DEI DIPENDENTI PER EFFETTO DI TRASFERIMENTO DI ATTIVITA'

- 1) L'Amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti gli eventuali trasferimenti di attività a carico dell'Ente verso altri Enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzioni o appalti.
Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti l'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti al personale.
- 2) Prima dell'avvio di iniziative di trasferimento di attività, L'Amministrazione avvierà un confronto preventivo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 34 del D.Lgs. 29, attivando quindi le procedure dell'art. 47, commi da 1 a 4 della L. 29.12.90 m. 428 per sottoporre alla valutazione della delegazione trattante le motivazioni e le valutazioni sui costi e benefici delle operazioni prospettate, fermo restando l'intrasferibilità dei dipendenti ad altri Enti.

ART. 39

MODALITA' PER LA CONCESSIONE DEI BUONI PASTO AL PERSONALE DIPENDENTE

L'Amministrazione comunale e le OO.SS. prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.

Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire alla mancanza di mensa aziendale e definiscono di comune accordo nel seguente art. 39 la disciplina per l'attribuzione.

ART. 40

CONDIZIONE DI ATTRIBUZIONE DEI BUONI PASTO

1. Hanno titolo all'attribuzione dei buoni pasto i dipendenti aventi un orario di lavoro articolato sia nella fascia oraria antimeridiana che pomeridiana, a condizione che non possono fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua l'orario di lavoro ordinario nella fascia antimeridiana e pomeridiana, con la relativa pausa all'interno della quale va consumato il pasto.
3. Il valore è fissato in €. 9.000

4. La consegna è effettuata dai responsabili di ciascun servizio dell'Ente, secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione comunale, ai singoli dipendenti.
5. I dipendenti che si trovino nelle condizioni previste, ricevono i buoni pasto dal responsabile del servizio presso il quale il dipendente presta servizio in via continuativa.
6. In attesa che venga attivata la concessione dei buoni pasto, per i dipendenti che attuano un orario di lavoro articolato con rientri pomeridiani o particolari tipologie di ora che presuppongono la consumazione del pasto, si conferma una indennità sostitutiva di mensa nella misura di £. 9.000 per ogni giornata di rientro.

AREA DI POLIZIA MUNICIPALE

ART. 1

RAPPRESENTATIVITA' E COORDINAMENTO SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE

La Polizia Municipale deve essere per l'Ente un valido strumento operativo per l'acquisizione di informazioni per l'esercizio di tutte le funzioni, volto soprattutto alla prevenzione delle violazioni tramite un continuo ed assiduo controllo del territorio.

Di norma l'orario di base del Servizio di Polizia Municipale dovrà essere lo stesso degli altri servizi o uffici comunali, la variazione di detto orario potrà avvenire tramite concertazione tra le parti.

ART. 2

CARATTERISTICHE E SPECIFICITA'

La specificità del Servizio di Polizia Municipale viene determinata dalla L.Q. 65/86 e L.R. 20/90, nonché dai Regolamenti del Servizio di Polizia Municipale obbligatori per ogni Ente.

In attesa che la Regione Lazio approvi programmi di formazione per il personale appartenente, ai Corpi di Polizia Municipale l'Ente si impegna a far partecipare il proprio personale a corsi di aggiornamento e riqualificazione secondo le norme vigenti. Verrà esaminata l'opportunità dell'istituzione della PATENTE DI SERVIZIO e sarà garantita una speciale copertura assicurativa per tutto il personale di P.M.

Ceccano, li 17 MAG. 2000