

COMUNE DI SANTA CRISTINA E BISSONE

PROVINCIA DI PAVIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

C.C.D.I. 2002/2005

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dall' amministrazione stipulante.

ART.2 VIGENZA E PROCEDURE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto riguarda il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il biennio 1 gennaio 2002 –31 dicembre 2003 per la parte economica, esso conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo;

Il presente CCDI è sottoposto, entro 5 giorni dalla data di conclusione della contrattazione , al revisore dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi previsti con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione , è poi trasmesso all'Aran entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva;

ART.3 DELEGAZIONE TRATTANTE

Le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art.10 del Ccnl 1.4.1999, sono così composte:

per la parte pubblica:

Segretario Comunale con Funzioni di Direttore- Responsabile Servizio Personale.

per la parte Sindacale:

Rappresentante Sindacale unitaria dell'Ente (RSU)

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

ART.4 RELAZIONI SINDACALI

Presupposto per una più efficace applicazione contrattuale e per il conseguimento di un elevato livello delle prestazioni nei servizi pubblici è un adeguato sistema di relazioni sindacali.

Detto sistema è finalizzato a meglio disciplinare nel dettaglio i rapporti tra le OOSS e l'Amministrazione, con lo scopo di eliminare o comunque ridurre al minimo le difficoltà di interpretazione , i conflitti ed il contenzioso sull'applicazione del CCNL ed eventualmente sul CCDI.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- 1) la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- 2) la concertazione;

- 3) l'informazione;
- 4) le forme di partecipazione;
- 5) i diritti e le libertà sindacali;
- 6) le pari opportunità;

ART.5 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

In conformità a quanto previsto dall'art. 4 del Ccnl 1.4.1999 integrato dall'art. 16 c. 1 del nuovo sistema di classificazione del personale, sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa a livello di singolo ente le seguenti materie:

- a) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse “decentrate” di cui all'art. 31 del ccnl 2002/2005, per le finalità di cui all'art. 17 c. 2 lettera a) del ccnl 1.4.1999; come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 33 c. 5 del predetto CCNL 2004;
- b) criteri circa i sistemi di incentivazione del personale per l'incremento della produttività collettiva e singola, per l'efficienza e la qualità dei servizi, mediante progetti, stabilendo:
 - la % di risorse da destinare a tali progetti ed i criteri applicati per determinarla,
 - la scelta dei dipendenti da adibire ai progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio,
 - le metodologie di valutazione dei risultati in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del nuovo sistema di classificazione;
- c) criteri, fattispecie, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi per le finalità di cui all'art 17 c. 2 lettere d) (pagamento indennità di turno, rischio reperibilità ecc) ed e) (retribuzione esercizio di attività svolte in condizioni di particolare disagio per il personale di categoria A, B, C);
- d) criteri, fattispecie, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi per le finalità di cui all'art 17 c. 2 lettera f) per la corresponsione di indennità destinate a compensare specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C.
- e) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione orizzontale, nonché dei criteri e modalità di ripartizione di eventuali risorse aggiuntive per la progressione economica stessa;
- f) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti a seguito innovazioni organizzative e tecnologiche e domanda di servizi;
- g) linee di indirizzo per la programmazione della formazione e dell'aggiornamento professionale;
- h) linee e criteri per l'applicazione delle norme di igiene, ambiente, sicurezza, prevenzione;
- i) modalità e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro;
- l) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- m) pari opportunità;

Per tali materie si conviene quindi di ritenere la sessione contrattuale avviata in data _____ ad iniziativa di parte e di informarne formalmente le rappresentanze sindacali territoriali.

Si dà atto che la contrattazione è da attuarsi nel rispetto del principio che non può essere in contrasto con i vincoli posti dal C.C.N.L e non può comportare oneri non previsti salvo quanto sancito all'art.15 C.5 ed art.16 del ccnl 1.4.1999.

ART.6 CONCERTAZIONE-CONTENUTO

Si procederà mediante concertazione tra l'Ente e le rappresentanze sindacali per la definizione dei criteri generali per la regolazione delle seguenti materie indicate all'art. 16 comma 2 del Ccnl 1.4.1999 ed all'art. 6 c. 2 del CCNL 22.1.2004, con le modalità ed i tempi indicati nel predetto art. 6:

- Svolgimento delle selezioni per il passaggio tra qualifiche,
- Valutazione delle posizioni organizzative e graduazione delle funzioni,
- Conferimento incarichi per le posizioni organizzative e relative valutazioni,
- Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per le progressioni economiche orizzontali,
- Individuazione di nuovi profili professionali,

- Attuazione regole per aggiornamenti e/o modifiche art.14 comma 2,
- Metodologia di valutazione permanente,
- Articolazione dell'orario di servizio,
- Andamento dei processi occupazionali.
- Criteri generali per la mobilità interna,
- Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido,
- Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni o di personale;

Si conviene che la concertazione si attuerà mediante un confronto che si dovrà concludere entro 30 gg dalla sua attivazione e si concretizzerà nella redazione di un verbale dal quale risultino le posizioni espresse dalle parti.

Si conviene altresì che per quanto riguarda i criteri per il conferimento degli incarichi e per la valutazione delle posizioni organizzative si intende confermata l'intesa a tal fine già sottoscritta tra le parti .

ART.7 INFORMAZIONE

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, l'Amministrazione garantisce una costante e preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. sui provvedimenti che riguardino il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione dell'organico in relazione al funzionamento dei servizi ed in generale altri argomenti che abbiano diretta o indiretta influenza sull'organizzazione del lavoro.

L'informazione è attuata tempestivamente trasmettendo ai soggetti suddetti:

- le deliberazioni e gli atti relativi alle materie sulle quali si è svolta la contrattazione decentrata;
- gli atti dell'Ente riguardanti materie oggetto di contrattazione decentrata;
- gli atti, e documentazioni richiesti dalle OO.SS. e/o dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria Aziendale dei dipendenti.

L'informazione preventiva sugli atti e provvedimenti riguardanti il personale, sarà effettuata in tempo utile per un eventuale confronto sul contenuto degli stessi.

L'Ente informa preventivamente la R.S.U. e le OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, e per le materie previste per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e la concertazione.

L'informazione preventiva, verrà attuata anche mediante conferenze di servizio tra Amministrazione ed OO.SS. territoriali e R.S.U. Aziendale, ogniquale volta una delle parti ne ravvisi la necessità, relativamente all'organizzazione del lavoro ed al funzionamento dei servizi.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

Il rappresentante della sicurezza, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94, è consultato:

in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione

- nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

ART. 8 FORME DI PARTECIPAZIONE

A supporto delle relazioni sindacali si concorda la possibilità di istituire Commissioni o Gruppi di lavoro bilaterali, di norma paritetici, con il compito di raccogliere dati ed elaborare proposte in ordine ai seguenti argomenti:

- organizzazione del lavoro e controllo orari di lavoro necessari per l'espletamento del servizio,
- pari opportunità,
- tutela della salute dei lavoratori,
- sicurezza ambiente di lavoro,
- servizi erogati alla collettività,
- effettiva riduzione del lavoro straordinario,
- formazione e aggiornamento professionale,
- banca ore lavoro straordinario,
- fenomeno del mobbing.

L'effettiva istituzione dei predetti organismi, che hanno funzione meramente propositiva e non negoziale, sarà attuata ove ne venga segnalata l'esigenza o l'opportunità da una delle parti interessate.

ART.9 DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla organizzazione sindacale di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dal C.C.N.L. 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle norme vigenti in materia.

Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, almeno 5 giorni prima, la data, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea.

L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

Durante l'assemblea dovranno essere garantiti i servizi minimi essenziali previsti in occasione di sciopero.

Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

CAPO III

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

ART. 10: CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER LA PRODUTTIVITA', L'EFFICIENZA E LA QUALITA' DEI SERVIZI – (ART 5 C. 1 LETT. a) e b) del cdi)

Obiettivo primario dello strumento delle risorse aggiuntive “decentrate” è quello di incentivare la programmazione del lavoro e di tendere al coinvolgimento dei lavoratori nel processo di riorganizzazione del lavoro, intervenendo contestualmente sulle strutture organizzative, sulle procedure, sui vincoli all'azione amministrativa finalizzando l'attività amministrativa anche alla verifica dei risultati ed al controllo di gestione.

La produttività, l'efficienza e la qualità dei servizi sono incentivati attraverso lo strumento dell'assegnazione di obiettivi singoli o di gruppo.

Annualmente gli obiettivi saranno individuati, di norma, entro il 1° trimestre, in modo da utilizzare almeno il 70% delle risorse disponibili e non più del 90% di dette risorse.

Per l'anno 2004

i fondi destinati alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 32 del CCNL 22.1.2004, tenuto conto che l'Amministrazione ha ritenuto esservi i presupposti per potersi ribadire e confermare il ricorso alla facoltà di incremento del fondo previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL, in correlazione alla attivazione di nuovi servizi e, più precisamente

- a. del servizio convenzionato di vigilanza serale oltre che notturna per il quale è stato stimato necessario un costo annuo di circa € 5.500,00 (di cui circa € 1.900,00 riferiti alla vigilanza serale ed € 3.600,00 circa, riferiti alla vigilanza notturna);
- b. del servizio di manutenzione e cura del verde per il quale è stato stimato un costo annuo di € 13.000,00;

sono quantificati e ripartiti come dal prospetto allegato n."1";

per quanto riguarda l'utilizzo della quota destinata alle finalità di cui all'art. 17 c.2 lett. a) (incentivazione della produttività di gruppo ed individuale) se ne concorda la destinazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

-trasporto alunni

Obiettivo 1: trasporto alunni delle scuole elementari e medie in orario pomeridiano.

Dipendenti interessati: Ferrari Corrado;

Compenso concordato : € 3.100 per il periodo gennaio-giugno 2004

Da corrisondersi previa verifica ed in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo da effettuarsi a cura del Segretario Comunale.

-collaborazione per controllo ICI ed accertamento aree

Obiettivo: assicurare un supporto puntuale e tempestivo per l'espletamento degli adempimenti relativi alla comunicazione/notifica ai contribuenti degli atti riguardanti il controllo ICI;

Dipendente interessato: Ferrari Corrado

Compenso concordato :€ 230,00

Da corrisondersi ad avvenuto conseguimento dell'obiettivo da accertarsi a cura del responsabile ICI.

-Vigilanza serale notturna e festiva in servizio di collaborazione convenzionata con altri Comuni;

Obiettivo: controllo serale notturno e festivo per la repressione e vigilanza, prestazioni stimate, in base a quanto stabilito nella convenzione in atto e nel progetto annuale per la sicurezza predisposto dagli enti convenzionati:

vigilanza serale e festiva n.72 ore con un compenso orario concordato di € 25,82 ,

vigilanza notturna n. 100 ore con un compenso orario di € 36,

Dipendenti interessati: Vigile Urbano Arcari Sergio

Compenso concordato: € 5.500,00 stimato dall'Amministrazione Comunale in base a quanto convenuto in sede di definizione del programma di vigilanza convenzionata;

Da corrisondersi previa verifica in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo, da verificarsi a cura del Segretario Comunale con l'ausilio del rapporto consuntivo dei servizi effettivamente svolti, da parte del responsabile coordinatore del servizio convenzionato di P.M.

-interventi di cura e manutenzione del verde

Obiettivo : cura e manutenzione del verde, da effettuarsi con tempi e modalità da concordare con il Responsabile dell'Ufficio Tecnico, e comunque in modo da assicurare una accurata e tempestiva potatura di tutte le piante individuate nella proposta, il regolare e tempestivo taglio del verde, le eventuali irrigazioni e concimazioni ove previste e necessarie, il regolare assolvimento, durante il normale orario di lavoro, senza ritardi ed inefficienze, dei compiti e funzioni ordinariamente assegnati;

Dipendenti interessati: Chiesa Pierluigi e Masier Pierluigi;
Compenso concordato € 13.000,00 da erogarsi previa verifica ed in proporzione al conseguimento dell'obiettivo da accertare ed attestare a cura del Responsabile dell'Ufficio Tecnico.

-preparazione e riordino area mercato settimanale

Obiettivo: assicurare un regolare adempimento di tutte le attività concernenti la preparazione ed il riordino dell'area destinata ad ospitare il mercato settimanale, in modo da garantirne una fruizione ottimale da parte degli operatori ed evitare eccessivi disagi ai cittadini;

Dipendenti interessati: Chiesa Pierluigi e Masier Pierluigi, impegno previsto circa n.150 ore lavorative;
Compenso concordato: € 1.500,00;

Da corrisponderci ad avvenuto conseguimento dell'obiettivo ed in proporzione all'impegno effettivo di ciascuno degli interessati, da accertarsi a cura del Responsabile del Servizio Commercio.

ART. 11 : QUOTA DI RISORSE ED I CRITERI PER TRATTAMENTI ACCESSORI, ATTIVITA' DISAGIATE E PERICOLOSE E RESPONSABILITA' NON DIVERSAMENTE RETRIBUITE. (ART. 5 LETT.c) e d) del cdi)

Si individuano in tale settore: l' indennità di disagio che si concorda nella misura massima individuale annua di € 247,90 e l'indennità di rischio che si concorda nella misura massima individuale annua di € 360,00; per dette indennità si individuano quali soggetto aventi diritto, dipendenti Arcari, Chiesa, Ferrari, Masier.

Si individuano inoltre le indennità da corrispondere ai dipendenti cui sono assegnate responsabilità non diversamente retribuite; Si considerano tali: a) le funzioni di Responsabile di Servizio assegnate con provvedimento del Sindaco per i servizi individuati nel provvedimento stesso, ai dipendenti inquadrati nella categoria C Maggi Riccardo per il quale l'indennità suddetta si concorda e stabilisce in € 2.000 annui lordi. ed ai dipendenti Borromeo Nicoletta ed Arcari Sergio per i quali l'indennità suddetta si conferma in € 1.032,91 annui lordi;

Per quanto riguarda la quantificazione e destinazione dei compensi incentivanti di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del ccnl 1/4/99, si conviene che si procederà in conformità a quanto a tal fine stabilito nella specifica regolamentazione dell'Ente.

ART. 12 : CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEI RISPARMI DI GESTIONE (ART. 5 C. 1 LETT.e) del cdi)

Si concorda che , mancando la tipologia di risorse relativa ai risparmi di gestione , si omette di definire i criteri per la destinazione di tali risorse.

ART.13 : QUALITA' DEL LAVORO E PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI (T. 5 C.1 LETT. f) del cdi)

Per l'istituto contrattuale della la progressione orizzontale, previsto all'art.5 del nuovo sistema di classificazione, si prende atto che alla data del 31.12.2003 risultano destinate al finanziamento delle progressioni attribuite, complessivamente € 3.047,01

Si conviene che per l'anno 2004 non sono assegnate a tale istituto ulteriori risorse e e tuttavia si conviene che, per l'attuazione di tale istituto sarà impegno dell'Ente reperire risorse adeguate nei prossimi esercizi;

Si concorda, comunque, che per la predetta finalità i criteri di valutazione previsti dal CCNL sono integrati in relazione alla situazione ed alle esigenze dell'ente e si concordano come di seguito specificato:

I passaggi all'interno delle posizioni economiche previste in ciascuna categoria avvengono previa selezione interna aperta a tutti i dipendenti in possesso della posizione economica di partenza.

La selezione sarà effettuata sulla base di:

a- valutazione dei titoli che tenga conto di:

- * anzianità di servizio;
- * corsi di formazione valutati rispetto a durata e verifica finale;
- * corsi di specializzazione e/o perfezionamento, aggiornamento professionale;
- * pubblicazioni.

b - valutazione individuale

a- VALUTAZIONE DEI TITOLI

Sono valutabili i titoli:

- di servizio;
- professionali.

Il totale massimo dei punti a disposizione è pari a 30, così suddivisi fra le varie tipologie di titoli, in relazione alla categoria di inquadramento alla quale la selezione si riferisce:

CATEGORIA	TITOLI DI SERVIZIO	TITOLI PROFESSIONALI	
TOTALE			
“ A”	15	15	30
“B”	13	17	30
“B3”	12	18	
30			
“C”	10	20	30
“ D”	8	22	30
“D3”	6	24	30

* TITOLI DI SERVIZIO *

Sono valutabili i servizi resi presso l'ente di appartenenza.

I punteggi massimi sopra riportati si intendono riferiti alla anzianità massima considerabile di 35 anni di servizio alla data di decorrenza della nuova posizione economica.

Nel caso un lavoratore abbia maturato la propria totale anzianità passando nel tempo da una categoria ad un'altra più elevata, verranno valutate le anzianità di ciascuna categoria a partire dalla più bassa e retrodatata fino ad arrivare all'ultima in godimento al momento in cui si partecipa alla selezione.

Pertanto, ciascun lavoratore che ha transitato in più qualifiche funzionali avrà la sua anzianità divisa in :

a) anzianità nella categoria di inquadramento;

b) anzianità in categorie inferiori: 50% del punteggio mensile previsto per la categoria immediatamente inferiore a quella di selezione.

* TITOLI PROFESSIONALI *

Sulla base delle categorie e nel rispetto dei limiti massimi per categoria sopra riportati, saranno valutati i seguenti titoli professionali:

- Attestati, diplomi di corsi formazione professionale; - punti 0.5 per titolo
- Seminari di aggiornamento; - punti 0.2 per titolo
- Corsi di qualificazione e specializzazione; - punti 1,0 per titolo
- tirocini ed attestati di specifica accresciuta professionalità; - punti 0.5 per titolo
- Attribuzione mansioni superiori assegnate nel rispetto assoluto della normativa vigente; - punti 0.2 per mese
- Reggenze, sostituzioni durature, incarichi straordinari; - punti 0.2 per mese

b- VALUTAZIONE INDIVIDUALE

I punti complessivamente a disposizione per la valutazione individuale ammontano al massimo a 30. I criteri sono i seguenti:

CRITERI DI VALUTAZIONE

ottimo	punti 3
buono	punti 2
discreto	punti 1
sufficiente	punti 0,5
Insufficienza	punti 0

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

1. Rispetto dell'orario di lavoro, lavora in modo costante e assiduo con precisione e accuratezza.
2. Puntualità e precisione nella evasione delle pratiche nell'esecuzione delle funzioni assegnate, con rispetto delle scadenze di legge previste e non.
3. Disponibilità ad attuare la flessibilità dell'orario di lavoro o di servizio in funzione delle esigenze di servizio.
4. Disponibilità all'aggiornamento, alla formazione e riqualificazione professionale
5. Adattabilità al lavoro di staff, capacità propositiva per la soluzione di problemi riguardanti l'erogazione dei servizi.
6. Capacità organizzativa e di risposta alle problematiche poste, a fronte di situazione di carico di lavoro e dotazione organica carente.
7. Disponibilità, adattamento, volontà di apprendimento di nuove procedure organizzative di esecuzione della prestazione lavorativa.
8. Capacità di rapportarsi correttamente con i colleghi del suo ufficio e con quelli degli altri uffici e servizi collaborando attivamente per l'esecuzione delle pratiche che riguardano più uffici.
9. Cortesia, disponibilità, riservatezza, capacità nel fornire indicazioni, informazioni per la soluzione dei problemi posti dall'utenza.
10. Disponibilità ad assumere compiti derivanti dall'assenza imprevista di colleghi di altri servizi

ART.14 : LINEE DI INDIRIZZO PER FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (ART. 5 C. 1 LETT.g) del cdi)

Si concorda sull'importanza della formazione pianificata e generalizzata come strumento (organizzativo) per il conseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia, nonché per lo sviluppo della carriera.

Si constata peraltro la limitatezza dei fondi disponibili e se ne rinvia la quantificazione.

Si conviene comunque che la formazione debba riguardare tutto il personale, essendo finalizzata:

- all'accrescimento della professionalità, conoscenza della normativa e delle tecnologie atte a migliorare lo svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla revisione delle procedure di erogazione dei servizi e delle modalità di coordinamento fra i diversi uffici;
- alla riqualificazione, aggiornamento professionale del personale interessato a mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o dismissione di servizi;
- alla progressione economica e di carriera del personale.

Di conseguenza l'attività formativa può essere suddivisa nelle seguenti fasi:

- Formazione di base: rivolta al personale neo assunto e riguardante l'acquisizione delle conoscenze necessarie per svolgere le funzioni del profilo professionale.
Può essere attivata prima dell'assunzione mediante un corso – concorso, o successivamente, sulla base del programma di formazione predisposto.
Può altresì essere effettuata con l'affiancamento di un collega esperto che svolga funzione di tutor.
- Aggiornamento: rivolto al personale in servizio e riguardante l'accrescimento e/o l'adeguamento della professionalità posseduta alle innovazioni legislative, organizzative e/o tecnologiche.
- Riqualificazione professionale: indirizzata al personale coinvolto in processi riorganizzativi per mobilità interna, dismissione o esternalizzazione dei servizi, finalizzata all'acquisizione delle conoscenze professionali necessaria per svolgere le nuove funzioni assegnate al dipendente.

– Specializzazione o perfezionamento : finalizzato all'approfondimento e all'acquisizione di ulteriori conoscenze necessarie per l'espletamento di funzioni e prestazioni ad alto contenuto di specializzazione e/o responsabilità

Il programma annuale della formazione è predisposto dal Responsabile del Servizio Personale, mentre restano demandati alla delegazione trattante:

- l'individuazione degli interventi formativi ritenuti prioritari;
- l'individuazione dei dipendenti da formare;
- i criteri per la certificazione e valutazione dell'attività formativa svolta;

Nel caso di risorse economiche insufficienti i programmi presentati e non attuati, avranno priorità nell'anno successivo.

L'Amministrazione a fine anno informa la Delegazione Trattante sulle attività svolte, sul numero dei partecipanti, nonché sui risultati raggiunti.

ART.15 : CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE NORME DI IGIENE SICUREZZA ECC. Norme a favore dei disabili. ART. 5 C.1 LETT.h) del cdi)

In accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi speciali con particolare riferimento a: salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

All'atto della determinazione dei fondi necessari si dovrà tener presente che le risorse dovranno consentire:

- la realizzazione di programmi di informazione generale dei dipendenti
- la partecipazione di tutto il personale ai corsi di formazione sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa per un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annuo;
- la partecipazione dei datori di lavoro, dei componenti il servizio di prevenzione e protezione e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per moduli formativi non inferiore alle trenta ore in ragione dell'anno.

L'attività di formazione e quella di consultazione non rientrano nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate orario di servizio a tutti gli effetti.

In attesa della definizione del programma di intervento per la rimozione delle cause e dei fattori di rischio, previsto dal D.Lgs 626/94, sarà data applicazione alle normative vigenti in particolare in materia di rischi legati all'uso di videoterminali e di sicurezza degli impianti.

Si prevede, a questo riguardo una visita sanitarie all'anno del personale addetto

L'attività dei delegati per la sicurezza è da considerarsi autonoma rispetto a quella negoziale della RSU, ferma restando la titolarità della contrattazione di quest'ultima unitamente a quella delle OOSS avente titolo a stipulare il contratto aziendale.

ART.16 : POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO E RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO (RT.15 C.1 LET.i) ED l) del cdi)

L'Amministrazione garantisce un efficace controllo degli orari di fatto.

L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio e sarà debitamente motivata.

Saranno individuati momenti comuni di:

- monitoraggio del lavoro straordinario svolto e le ricadute sull'orario di lavoro applicato; a tal fine le relative ore saranno suddivise in base alle seguenti tipologie:

A: eventi straordinari

B: carenze di personale

C: eventi ordinari

D: assenze per malattia

E: assistenza agli organi istituzionali e commissioni varie

- studio e proposte sulle attività da riorganizzare (servizi, attività varie);

- studio, ricerca e valutazione delle politiche degli orari, la loro articolazione con riferimento all'esigenza dell'utenza e dell'organizzazione del lavoro.

Per l'anno 2004 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di € 3.216,18 .

Dall'importo annualmente destinato alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario è detratta la quota parte degli straordinari riferita al personale che risulti incaricato di posizione organizzativa. Detta somma è destinata come incremento delle risorse di cui all'art.10 del presente contratto decentrato.

L'eventuale superamento del limite individuale di 180 ore è consentito esclusivamente:

a) per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;

b) per interventi connessi al servizio di pronta reperibilità;

c) per eventi di carattere eccezionale.

Nel caso di cui alla lettera a) deve essere data informazione preventiva alla RSU e alle organizzazioni sindacali.

ART. 17 : PARI OPPORTUNITA' (ART.5 C. 1 lett. M) del cdi)

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

Si da atto che non si evidenziano carenze rispetto al principio della pari opportunità.

Di fatto prescindendo da formali e preventivi accordi specifici, viene garantita la pari opportunità e si concorda l'impegno al mantenimento di tale garanzia con particolare riferimento:

alla formazione professionale del personale,

alla flessibilità dell'orario di lavoro,

al perseguimento di una condizione di equilibrio nel conferimento di incarichi e funzioni qualificati.

ART.18 MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCNL può essere costituita una apposita commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.

CAPO IV NORME TRANSITORIE E FINALI

ART.19 NORMA FINALE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo , fatte salve le eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere formativo che economico, derivanti dalla stipula dei Contratti Collettivi Nazionali, si intende prorogato per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, se, almeno, tre mesi prima della relativa scadenza o stipula di un nuovo contratto integrativo che disciplini diversamente la materia, nessuna delle parti comunichi formalmente all'altra la propria disdetta.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, a decorrere dalla data di stipula, sostituisce integralmente quello stipulato in data

Le risorse indicate dal presente contratto si intendono automaticamente impegnate, nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, salvo eventuali successive variazioni che si rendessero necessarie, e fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

LE PARTI CONTRAENTI

Per la parte pubblica, autorizzato alla stipula con atto della Giunta Comunale n. 49 del 28.04.2004

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
SEGRETARIO COMUNALE
Barletta D.ssa Angela

Per la parte sindacale

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE UNITARIO DELL'ENTE
DIPENDENTE COMUNALE
Ghiacci Mirella

Per le Organizzazioni Sindacali di categoria

IL RAPPRESENTANTE CISL-ENTI LOCALI
Cassinari Antonio