Città di Ostra

Provincia di Ancona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

INDICE

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA 5

ART. 2 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI 6

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI 6

ART. 4 INFORMAZIONE 6

ART. 5 CONCERTAZIONE 6

ART. 6 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 6

ART. 7 GARANZIA DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA 6

ART. 8 SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO 6

ART. 9 PARI OPPORTUNITA' 7

ART. 10 COMITATTO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING 7

ART. 11 NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 7

ART. 12 DIRITTO ALLO STUDIO 7

ART. 13 INIZIATIVE RIVOLTE ALLA CITTADINANZA 7

ART. 14 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO 7

ART. 15 RIDUZIONE DI ORARIO 8

ART. 16 PATROCINIO LEGALE 8

ART. 17 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE 9

ART. 18 CONGEDI PER LA FORMAZIONE 9

ART. 19 LAVORO STRAORDINARIO 9

ART. 20 BANCA DELLE ORE 10

ART. 21 MALATTIA 10

ART. 22 INDENNITA' DI RISCHIO 11

ART. 23 UFFICIALI STATO CIVILE, ANAGRAFE ELETTORALE, ARCHIVISTI INFORMATICI 11

ART. 24 DISAGIO 11

ART. 25 TURNAZIONE 11

ART. 26 INDENNITA' MANEGGIO VALORI 12

ART. 27 REPERIBILITA' 12

ART. 28 MESSI NOTIFICATORI 13

ART. 29 TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATA IN GIORNO FESTIVO 13

ART. 30 MANSIONI SUPERIORI 13

ART. 31 RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 13

ART. 32 INCENTIVI PER CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI E CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI 14

ART. 33 LIMITI ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI 14

ART. 34 CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE 14

ART. 35 PRODUTTIVITA' 17

ART. 36 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE 18

ART. 37 SERVIZIO DI MENSA 21

ART. 38 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE 21

COMUNE DI OSTRA

(Provincia di Ancona)

OGGETTO:CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno 2007, il giorno 15 del mese di febbraio, (15-02-2007), nel Municipio del Comune di Ostra con il presente contratto da valere ad ogni effetto di legge, tra:

- il dott.Roberto Luminari, Segretario Comunale del Comune di Ostra, ivi domiciliato in Piazza dei Martiri n.5 , nella sua qualita' di Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Ostra, a cio' autorizzato con delibera di Giunta Comunale n.11 del 09-02-2007, dichiarata immediatamente eseguibile;
- i Signori: Dott.Luca Talevi, Rappresentante provinciale dell'organizzazione sindacale CISL, firmataria del contratto, domiciliato in Ancona, Via Ragnini n.4, Angelo Purziani,Andrea Giuliani Rossella Staccioli, Mauro Crostelli, Rappresentanti Sindacali Unitari del Comune di Ostra, ivi domiciliati in Piazza dei Martiri n.5, nella loro qualita' di Delegazione trattante di parte sindacale:

SI PREMETTE:

- che il CCNL relativo al personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003 ed in particolare l' art. 4 che nel sostituire l'art.5 del CCNL dell'1-4-1999 detta i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 17 dicembre 2004, cosi' come integrata con deliberazione della Giunta Comunale n.72 del 27-06-2006, esecutive ai sensi di legge, e` stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

- che con tali provvedimenti di cui immediatamente sopra, e` stato, fra l' altro, individuato nel Segretario Comunale il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica al quale sono state impartite dall' organo politico le direttive per lo svolgimento delle trattative;

- che in data 9 maggio 2006 e' stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali per il biennio 2004-2005;

- che questa Amministrazione ha aperto un negoziato con le Organizzazioni Sindacali per la definizione delle materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dal predetto contratto di lavoro;

- che le parti negozianti hanno stipulato in data 11-11-2006 una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, alla quale e' stata aggiunta in data 03-02-2007 la Dichiarazione congiunta n.1;

- che con delibera della Giunta comunale n.11 del 09-02-2006, dichiarata immediatamente eseguibile, e' stato approvato il contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto dalle parti in data 11 novembre 2006, al quale e' stata aggiunto in data 03-02-2007 la Dichiarazione congiunta n.1, a conclusione della contrattazione decentrata;

- che con la stessa delibera di cui sopra e' stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo ed all'invio all'ARAN di copia del contratto collettivo decentrato integrativo, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, corredato dalla specificazione

delle modalita` di copertura dei relativi oneri con riferimento al bilancio annuale e pluriennale;

- che questo contratto decentrato collettivo decentrato integrativo dettaglia gli aspetti normativi che riguardano i dipendenti del Comune di Ostra, premessa essenziale è la reciproca consapevolezza che la Giunta comunale realizza appieno i propri obiettivi soltanto con il pieno coinvolgimento e valorizzazione del personale tutto, compreso quello che presta l'attività lavorativa con tipologie contrattuali diverse. Conseguentemente le parti s'impegnano nella definizione dell'organizzazione del lavoro a considerare l'apporto anche delle figure lavorative con contratti diversi dal tempo determinato o indeterminato, ricercando la massima omogeneità di trattamento possibile e ricercando sempre quella più funzionale all'organizzazione del lavoro nel rispetto dei diritti individuali e collettivi.
Ciò permette di coniugare le problematiche del personale all'espletamento delle attività e dei servizi rivolti all'utenza, consentendo altresì l'apertura di un dialogo con i cittadini, cui compete il giudizio sull'operato della pubblica amministrazione locale.
Momento centrale per il raggiungimento dei principi enunciati resta la formazione del personale quale strumento per l'accrescimento della professionalità dei lavoratori.
Per tutto quanto non dettagliato si rimanda a linee comuni a livello territoriale che verranno adottate nel periodo di vigenza del presente contratto. Le parti s'impegnano a promuovere a livello territoriale momenti di elaborazione comune;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a questo livello dal CCNL per il periodo 2002-2005 da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dai CCNL 22.01.2004 e CCNL 9.5.2006 che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Esso si applica a tutti i dipendenti, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e stagionale di durata superiore a sei mesi.
3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione ufficiale, almeno tre mesi prima della scadenza.
4. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto integrativo aziendale
5. L'ente provvede a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

ART. 2
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 10 CCNL 1.04.1999 [(1)].

ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 3 CCNL 22.01.2004 [(2)], il quale conferma integralmente il titolo II capo I CCNL 1.04.1999 con le modifiche nello stesso riportate.
2. L'Amministrazione garantisce l'utilizzo di strumenti tecnici, informatici, telematici e telefonici, affinché la rappresentanza Sindacale Unitaria possa assolvere appieno ai propri compiti.

ART. 4
INFORMAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 7 CCNL 1.04.1999 [(3)].

ART. 5
CONCERTAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 16, comma 2 CCNL 31.03.1999 [(4)] e all'art. 6 CCNL 22.01.2004 [(5)].

ART. 6
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 4 CCNL 1.04.1999 [(6)].

ART. 7
GARANZIA DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 56 del CCNL 14.09.2000 [(7)].
2. Qualora, per assicurare la continuità, soprattutto dei servizi scolastici, l'assemblea venga convocata al di fuori dell'orario di lavoro, le ore di assemblea verranno conteggiate nell'ambito dell'orario flessibile ovvero recuperate compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 8
SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 [(8)] è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza.

2. Nel bilancio annuale è previsto apposito intervento per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 e apposito stanziamento per garantire la formazione e l'aggiornamento ai rappresentanti adeguate alle loro attribuzioni che viene fissata in almeno ore complessive.
3. Si conviene sulla necessità di attivare la formazione e l'informazione periodica a tutti i dipendenti sul tema della sicurezza, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 9
PARI OPPORTUNITA'

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio a successivo accordo tra le parti, da allegarsi quale parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART. 10
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004 [(9)], è istituito, dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCDI, il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, composto da membri, di cui **2** designati dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali e 2 dall'Amministrazione, prevedendo, altresì, un pari numero di componenti supplenti.
2. Tale organismo svolgerà le funzioni di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL 22.01.04 [(10)], con particolare riferimento alla definizione di un codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing, da presentare entro sei mesi dall'insediamento.

ART. 11
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Per la disciplina della materia si rinvia all'allegato A.

ART. 12
DIRITTO ALLO STUDIO

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 15 del CCNL 14.09.2000 [(11)].

ART. 13
INIZIATIVE RIVOLTE ALLA CITTADINANZA

1. Le parti convengono di programmare iniziative aperte rivolte alla cittadinanza per una capillare informazione all'utilizzo e sulla qualità dei servizi comunali.

ART. 14
CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato ai sensi delle fonti normative vigenti (art. 17 CCNL 6.07.95 [(12)], art. 22 CCNL 1.04.1999 [(13)], artt. 7 e 8 D. Lgs. 8.04.2003 N. 66 [(14)] come modificato dal D. Lgs. 19.07.2004 N. 213).
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e d'apertura al pubblico.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell' utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni
- rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi d'articolazione dell'orario che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
   a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
   b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
   c) si possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
   d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
   e) priorità nell'impiego flessibile, purché, compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
   f) l'orario di lavoro può essere articolato anche con rientri pomeridiani; nei giorni di rientro l'orario effettuato oltre le 9 ore di servizio previste può essere considerato straordinario solo per particolari esigenze istituzionali certificate dal Responsabile, altrimenti viene considerato a recupero.
5. L' osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
6. Resta inteso che qualsiasi modifica degli orari di lavoro sarà oggetto d'informazione preventiva.

ART. 15
RIDUZIONE DI ORARIO

1. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale, nei servizi interessati, ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1.04.1999 [(15)].
2. L'applicazione dell'accordo decorrerà dall'anno 2007.

ART. 16
PATROCINIO LEGALE

1. In caso di procedimento giudiziario di responsabilità civile o penale nei confronti di un dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L. 14.9.2000 [16] è garantito, a richiesta dello stesso, il patrocinio legale affidato ad un legale, a condizione che non sussista conflitto d'interesse.
2. Nel caso in cui un fatto o atto di terzi non dipendenti dall'Ente leda interessi giuridicamente rilevanti di un dipendente, nell'esercizio delle funzioni di quest'ultimo e in connessione con le stesse, se il fatto non è stato cagionato da dolo o colpa grave del dipendente stesso, su sua richiesta il Comune assume a proprio carico ogni onere derivante dall'attivazione di un'assistenza legale per la sua tutela, a condizione che non sussista conflitto di interesse.
3. Ai fini dell'applicazione dei commi precedenti, il dipendente deve presentare all'Amministrazione la richiesta d'assistenza legale, preventivamente alla propria azione o alla resistenza e per ciascun grado di giudizio, specificando la circostanza da cui scaturisce l'esigenza di tutela e l'eventuale proposta del legale da incaricare, che deve essere in ogni caso concordato con l'Amministrazione.
4. Il patrocinio legale, in caso di responsabilità penale dei dipendenti ai quali è attribuita la titolarità di posizione organizzativa, è garantita in via ordinaria in esecuzione del disposto di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 14.9.2000 [17].

ART. 17
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 23 CCNL 1.04.1999 [18].
2. L'Amministrazione provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei responsabili di settore (o servizio) e attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.
3. Gli obiettivi formativi terranno conto del grado di scolarizzazione e di specializzazione professionale già esistenti, della formazione eventualmente già effettuata (sia a cura dell'Amministrazione che di altri), dei programmi di attività dell'Ente, delle trasformazioni e/o ristrutturazioni in atto, dell'attribuzione di nuove funzioni, di tutti gli aspetti di innovazione dell'organizzazione del lavoro.
4. La formazione è considerata orario di lavoro, rispettando il principio delle pari opportunità.

ART. 18
CONGEDI PER LA FORMAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 16 CCNL 14.09.2000 [19].

ART. 19
LAVORO STRAORDINARIO

1. Il fondo viene ripartito per settori. Entro la fine dell'anno le risorse che avanzano verranno riassegnate ai settori in cui non sussiste disponibilità.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 CCNL 1.04.99 [20].
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Le risorse eventualmente eccedenti sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.31 CCNL 22.01.2004 [21].
6. Il fondo per le prestazioni di lavoro straordinario può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.
7. Le parti s'incontrano a livello d'ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.31, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
8. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è determinato in **180 ore**.
9. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui al comma precedente.
10. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.03.1999 [22]. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL [23] e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.04.1999 [24].
11. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
12. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate per le medesime finalità a favore del personale incaricato delle responsabilità dirigenziali.

ART. 20
BANCA DELLE ORE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 38-bis CCNL 14.09.2000 [25].
2. Il numero massimo individuale di ore di straordinario destinabili alla predetta banca è stabilito in **180 ore.**

ART. 21
MALATTIA

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 21 CCNL 6.07.95 [26], art. 10 CCNL 14.09.00 [27], art. 13 CCNL 5.10.01 [28].

ART. 22
INDENNITA' DI RISCHIO

1. Le prestazioni di lavoro (personale delle categorie "A" – "B" – "C") che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, sono le seguenti:
   - Cuochi e Dispensieri;
   - Autisti e Meccanici automezzi;
   - Muratori;
   - Cantonieri, Escavatoristi e addetti alle strade;
   - Giardinieri;
   - Elettricisti;
   - Impiantisti termici. -

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo d'effettiva esposizione al rischio, un'indennità rideterminata in € 30 mensili lorde. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 [(29)].

ART. 23
UFFICIALI STATO CIVILE, ANAGRAFE, ELETTORALE ARCHIVISTI INFORMATICI

1. E' istituito un fondo di **€ 900,00** destinato alle categorie B, C, al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale del Funzionario Responsabile di Settore, derivanti dalla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale.
2. Il fondo è utilizzabile, inoltre, per compensare:
   - i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici;
3. La misura massima della presente indennità è individuata contrattualmente in € 300,00 annui lordi.
4. Le economie di tale fondo sono destinate a finanziare il fondo per la produttività collettiva.

ART. 24
DISAGIO

1. Si conviene di corrispondere l'indennità di disagio nella seguente ipotesi:
   a) modifiche contingenti dello schema ordinario dell'orario di lavoro senza ricorso al lavoro straordinario (cd. orario spezzato), in particolare per la seguente attività:
   - guida scuolabus.

2. L'indennità per la fattispecie della lett. a) è fissata in **€ 4,00** giornaliere, con decorrenza dall'inizio dell'anno scolastico 2006/2007.

ART. 25
TURNAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 22 CCNL 14.09.2000 [(32)].

ART. 26
INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Al personale che per legge o in base ad un provvedimento formale è adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati:

RAPPORTO ANNUO	INDENNITA' GIORNALIERA
Tra **€ 2.600,00** ed **€ 5.200,00**	**€ 0,52**
Superiore a **€ 5.200,00** e fino ad **€ 26.000,00**	**€ 1,03**
Superiore a **€ 26.000,00**	**€ 1,55**

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente articolo.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 [(33)].

ART. 27
REPERIBILITA'

1. E' previsto un servizio di pronta reperibilità, con adeguata divulgazione del numero e delle modalità di chiamata presso la cittadinanza a cura dell'Amministrazione Comunale, per garantire in ogni caso di necessità gli interventi urgenti nell'arco di 24 ore con personale preventivamente individuato.
2. Le aree di intervento del reperibile sono così individuate:
   Stato Civile;
   Manutenzione urgente impianti degli edifici comunali;
   Manutenzione urgente delle strade comunali;
   Manutenzione urgente della rete di pubblica illuminazione.
3. Il dipendente in reperibilità è considerato tale al di fuori delle 6 ore ordinarie ed è remunerato con l'indennità fissata in **€ 0,860758 orarie**, oltre al compenso per lavoro straordinario in caso d'effettivo intervento che deve avvenire comunque entro 30 minuti dalla chiamata.
4. Ogni singolo dipendente non può superare 6 giorni di reperibilità mensili. Ove possibile il **funzionario responsabile assicura la rotazione tra più dipendenti dando priorità ai volontari.**
5. Il servizio straordinario prestato per pronto intervento s'intende al di fuori del limite massimo individuale annuo di prestazioni per lavoro straordinario
6. In caso d'impedimento grave, il dipendente in reperibilità deve informare prontamente il settore di appartenenza o il collega in reperibilità in modo che si proceda alla riorganizzazione del servizio.
7. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

ART. 28
MESSI NOTIFICATORI

1. Il 30% delle somme rimborsate al Comune per le notificazioni d'atti dell'Amministrazione finanziaia viene destinata all'erogazione di incentivo per i Messi Notificatori.

ART. 29
TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATA IN GIORNO FESTIVO RIPOSO COMPENSATIVO

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, di cui all'art. 52 comma2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

ART. 30
MANSIONI SUPERIORI

1. Per la disciplina della materia si rinvia alle seguenti disposizioni contrattuali e normative: **art. 8 CCNL 14.09.2000 [34] di integrazione all'art. 56 , commi 2, 3, 4 del D. Lgs. 29/93 ora art. 52 D. Lgs. 165/01 [35]**.

ART. 31
RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Si prende atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, ai sensi degli artt. 31 CCNL 22.01.2004 [36], 32 CCNL 22.01.2004 e 4 CCNL 9.5.2006 [37], è quantificato per l'anno 2006 in **€ 148.201,48**, come risultante dall'allegato trasmesso dall'ufficio personale, in cui sono individuate separatamente le risorse certe, stabili e continuative e le risorse eventuali e variabili.
2. Le risorse, a qualsiasi titolo, non spese nell'anno di riferimento vanno ricondotte nel fondo per l'anno successivo e saranno utilizzate per far fronte alla gestione dei medesimi o di altri istituti contrattuali, come deciso in contrattazione, ai sensi dell'art. 17,comma 5 del CCNL 1.04.1999 [38].
3. Le risorse di cui agli artt. 31 e 32 CCNL 22.01.2004 e 4 CCNL 9.5.2006 [39] sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza,

efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG o nel PRO, quale strumento di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati, o di eventuali piani di attività anche pluriennali o di progetti speciali.

ART. 32
INCENTIVI PER CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI E CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI

1. In applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.04.99 [(40)], la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale, nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 [(41)], si riferiscono alle seguenti iniziative:
   a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
   b) convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali.
2. In particolare per quanto riguarda la lettera a), ciascun funzionario può stipulare contratti di sponsorizzazione con soggetti privati o pubblici, a condizione che non vi sia conflitto di interesse tra l'attività di tali soggetti e quella del Comune.
3. I proventi, certificati nei documenti contabili, derivanti da sponsorizzazioni utilizzate per finanziare attività ricorrenti o iniziative una-tantum di rilevante importanza sono destinati, per una quota parte stabilita dalla Giunta Comunale o, in via generale, da apposito regolamento, agli incentivi al personale dipendente.
4. Una parte di tale somma incentivante, pari al 60%, è destinata sia ad incrementare gli stanziamenti relativi alle retribuzioni di posizione e di risultato del Responsabile promotore, sia a remunerare il personale che abbia collaborato con il Funzionario nella gestione dell'attività sponsorizzata, secondo il piano di riparto formulato dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del Settore stesso.
5. Una ulteriore quota pari al 40% della somma incentivante va ad incrementare il fondo generale di cui al precedente art. 15.

ART. 33
LIMITI ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI

1. Gli incentivi per la produttività individuale di cui all'art. 36, comma 7, lett. a) non saranno erogati ai dipendenti che percepiscano incentivi per eventuali piani d'attività o per progetti speciali con importi superiori a € **3.000,00**.
2. I risparmi derivanti dalle presenti disposizioni andranno ad integrare le risorse distribuite al restante personale al medesimo titolo.

ART. 34
CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 6 CCNL 31.03.99 [(42)], il Comune di Ostra adotta metodologie permanenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. In particolare,

in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa occorre stabilire i criteri generali relativi ai sistemi d'incentivazione del personale in conformità ad obiettivi e programmi d'incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, i criteri generali delle metodologie di valutazione basano su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 [43].

2. Il sistema di valutazione delle prestazioni dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento della gestione e, pertanto, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'ente.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura d'appartenenza e con le altre entità organizzative dell'ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

A tal proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Ostra prevede i seguenti criteri generali:

1. Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni:
   Scala punteggi (punti **10**) 0 = negativo
   2= insufficiente
   5 = standard
   7 = buono
   10 = ottimo
2. Puntualità al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi:
   Scala punteggi (punti **20**) 0 = negativo
   2 = insufficiente
   5 = standard
   8 = sufficiente
   13 = buono
   20 = ottimo
3. Iniziativa personale, capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia
   Scala punteggi (punti **10**) 0 = negativo
   2= insufficiente
   5 = standard
   7 = buono
   10 = ottimo
4. Grado di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi, flessibilità:
   Scala punteggi (punti **30**) 0 = negativo
   5 = insufficiente
   8 = sufficiente
   15 = standard
   20 = buono
   30 = ottimo
5. Complessità delle prestazioni rese:

Scala punteggi (punti **10**) 0 = negativo
2= insufficiente
5 = standard
7 = buono
10 = ottimo

Il punteggio minimo complessivo da raggiungere è stabilito in **20** punti.

6. Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati:
   Scala punteggi (punti **30**) 0 = negativo
   5 = insufficiente
   8 = sufficiente
   15 = standard
   20 = buono
   30 = ottimo

Il punteggio minimo complessivo da raggiungere è stabilito in **8** punti.

4. Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.
5. Il sistema degli incentivi monetari di ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo destinato alla produttività prevista dal CCNL si articola nelle seguenti tre categorie fondamentali:
   a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti;
   b) un premio collegato alla presenza in servizio;
   c) un premio collegato al raggiungimento degli obiettivi di PAR, al quale possono accedere tutti i dipendenti
   d) un premio collegato a determinate responsabilità.
6. Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999 [43].
7. Le parti concordano di predisporre le schede di valutazione che saranno compilate dal responsabile di settore.
8. Il responsabile della valutazione svolge all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi del settore (o servizio) ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato secondo i criteri procedurali di seguito illustrati.
9. Trascorso il primo semestre, è prevista una valutazione intermedia al fine di correggere eventuali scostamenti dagli obiettivi. In presenza di dipendenti non pienamente inseriti nell'attività e quindi con apporto individuale insufficiente, il funzionario responsabile deve sollecitare un migliore rendimento del dipendente. Ciò deve espressamente risultare nella scheda.
10. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo, con analoga conferenza di servizio, il responsabile di settore renderà nota a tutti i lavoratori la quantificazione finale della

valutazione di tutto il personale. In mancanza di valutazione intermedia, in sede di verifica finale non può essere attribuita una valutazione inferiore a SUFFICIENTE.

11. Detta quantificazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale, prevedendone la discussione e la possibile modifica.
12. In caso di permanenza di controversia il lavoratore può ricorrere ad una commissione bilaterale (composta dal Segretario comunale, da un rappresentante dei funzionari e da un componente della R.S.U.).
13. La corretta gestione del sistema di valutazione inciderà positivamente ai fini del salario di risultato dei funzionari responsabili titolari delle posizioni organizzative.

ART. 35
PRODUTTIVITA'

1. Le risorse finanziarie destinate, secondo le vigenti disposizioni contrattuali, all'incentivazione della produttività, determinate in via residuale dalle risorse variabili e dalle risorse stabili non utilizzate per tutti gli altri istituti contrattuali, sono impegnate ed erogate dall'Amministrazione Comunale e, per essa, dal funzionario responsabile di ciascun settore/servizio in stretta correlazione con l'attuazione di iniziative (quali Piani Operativi di lavoro o Piani di attuazione degli obiettivi assegnati) finalizzate al raggiungimento degli stessi ed al conseguimento di miglioramenti organizzativi e gestionali ed al recupero di efficacia ed efficienza nell'azione amministrativa, sia esterna che interna.
2. In particolare, si conviene di ripartire l'erogazione di tale incentivo decurtato della quota accantonata come fondo destinato ai dipendenti assegnatari di funzioni vicarie in assenza del responsabile titolare della posizione organizzativa o responsabile di procedimenti amministrativi complessi, **relativamente alle ipotesi di cui alle lettere a), b) c) e d) del precedente art. 34, comma 5**, come segue:
   - **40%** in base ai criteri di valutazione della prestazione individuale (competenze individuali);
   - **10%** in base alla presenza in servizio. Anche su questa quota, dovrà pronunziarsi il responsabile nella propria relazione finale, che qualora contenga un giudizio sfavorevole motivato e documentato, comporterà una riduzione del premio spettante in misura proporzionale fino a giungere a nessun compenso, in particolare verranno effettuate le seguenti decurtazioni:
     - **- 10%** censura
     - **- 30%** successiva censura nel corso dell'anno
     - **- 50%** riduzione di stipendio
     - **- 100%** sospensione dal servizio
   - **50%** in base alla valutazione del risultato raggiunto dal gruppo di lavoro e/o individuale (obiettivi di settore o di centro di costo e/o individuali relativi al PAR). A tal riguardo, in particolare, il responsabile di settore/servizio nella fase di definizione degli obiettivi nell'ambito del P.A.R. dovrà indicare per ciascun obiettivo, sia le relative fasi di attuazione, sia il personale coinvolto. E' cura del responsabile comunicare tale coinvolgimento ai propri dipendenti. E' opportuno prevedere, altresì, una verifica intermedia sullo stato di attuazione di tali obiettivi.
3. Ai fini della ripartizione del premio incentivante la produttività relativa alla presemza il requisito minimo per la ripartizione dello stesso è un assenza dal servizio non superiore a 25 giorni lavorativi di malattia, nell'arco dell'anno rapportata su sei giorni lavorativi.

4. Le eventuali economie che potranno verificarsi nei singoli fondi saranno oggetto di uno specifico confronto con le OO.SS. al fine di esaminare le singole voci. Le eventuali economie concorreranno, previo confronto con le OO.SS., a soddisfare le eventuali necessità di cui sopra nonché ad affrontare particolari situazioni che, alla luce delle risultanze della presente contrattazione, necessitino di correttivi economici utili all'equilibrio complessivo dell'intero impianto contrattuale integrativo decentrato.
5. Il sistema per la valutazione delle prestazioni e dei risultati così esposto sarà oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2 lett. d) del CCNL 31.03.1999 [44].
6. Una quota della produttività pari ad **€ 5.000,00 quale fondo accantonato per l'anno 2005 e pari ad Euro 5.600,00 quale fondo di competenza dell'anno 2006,** è destinata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità. Nella fattispecie, tali particolari responsabilità sono individuate nelle seguenti ipotesi:
   (per personale di categoria C)

A) RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI COMPLESSI:
L'indennità viene corrisposta al personale di categoria C che sia nominato responsabile di una intera categoria di procedimenti, da parte del competente responsabile di settore, in linea con quanto espressamente previsto dal vigente regolamento in materia di procedimento amministrativo.
Presupposti per la corresponsione della suddetta indennità sono:
- la **formale assegnazione** in capo al dipendente della responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente al singolo procedimento;
- la responsabilità di **procedimenti complessi**.
  Al riguardo la complessità è data da **una pluralità di fasi**, identificate con una loro autonomia giuridica, di cui si compone il procedimento amministrativo, e **dal numero dei soggetti interessati e controinteressati**, ovvero di coloro nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti diretti e dei soggetti, portatori di interessi pubblici o privati o diffusi, ai quali possa derivare un pregiudizio dal provvedimento.

B) L'indennità di cui alla lettera A) viene corrisposta anche al personale di categoria C che seppur non nominato formalmente responsabile di una intera categoria di procedimenti, da parte del competente responsabile di settore sulla base di quanto previsto dal vigente regolamento in materia di procedimento amministrativo, abbia tuttavia svolto di fatto l'istruttoria di procedimenti amministrativi complessi sulla base di una apposita certificazione rilasciata dal responsabile di settore di appartenenza in occasione della liquidazione della indennita' per particolari responsabilita' in questione.

L'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo viene erogata complessivamente per i due anni di riferimento (anno 2005 e anno 2006) in misura pari per tutti i dipendenti interessati, fatta salva una riduzione del 20% per ciascun dipendente di cui alla lettera B). La somma corrispondente a tale detrazione viene poi ripartita proporzionalmente tra tutti i dipendenti di cui alla lettera A) .

7. Per l'anno 2007 l'individuazione del personale dipendente cui attribuire il compenso per particolari responsabilita' di cui alla lettera f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999, cosi' come sostituita dall'art.7 del CCNL del 09-05-2006, viene rimessa agli atti di organizzazione interna del Comune di Ostra (AN) a seguito del completamento del processo riorganizzativo gia' avviato .

ART. 36

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1) All'interno di ciascuna categoria sono previste 2 progressioni economiche che si realizzano mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici. Le progressione economiche di cui al comma 1 si realizzano nel limite delle risorse disponibili.
2) Le parti concordano di aprire la progressione economica al personale in servizio effettivo al 18/7/2006.
3) Le parti concordano nello stabilire un'unica selezione per la progressione orizzontale, in base alla quale: il 50% dei partecipanti, all'interno di ciascuna categoria dei dipendenti in servizio, con arrotondamento per eccesso, decorrerà dal 01/07/2006 e il restante 50 %, decorrererà dal 01/07/2007.
4) Le parti concordano nello stabilire che chi ha usufruito della progressione verticale, indipendentemente dalla valutazione finale, potrà beneficiare della progressione orizzontale dal 01/07/2008.
5) La scheda di valutazione sarà redatta dal funzionario responsabile del settore/servizio e dal Segretario comunale per le posizioni apicali.
6) L'accesso alla progressione è consentito ai dipendenti che hanno riportato una valutazione uguale o superiore a 60 (sessanta) punti.

Si concordano i seguenti criteri selettivi:

ELEMENTI VALUTATIVI	**PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE**	
	CATEGORIE B e C	**CATEGORIA D**
Esperienza acquisita (anzianità)	30	20
Apporto individuale (prestazione)	50	50
Arricchimento professionale (formazione)	10	20
Titoli di studio	10	10
TOTALE	100	100

1. ESPERIENZA INDIVIDUALE	
CATEGORIE B e C punti 30	CATEGORIA D punti 20
Grado di esperienza acquisita dal dipendente espresso mediante valutazione dell'anzianità di servizio conseguita nella categoria di inquadramento (opportunamente ragguagliata al predente ordinamento per qualifiche funzionali) sulla base della seguente valutazione parametrica: ▪ punti 0,2 per ciascun mese di prestazione di servizio reso nell'ambito della categoria di iscrizione ▪ punti 0,1 per ciascun mese di prestazione di servizio reso nell'ambito della categoria inferiore a quella di iscrizione Le frazioni di più periodi di servizio prestato si sommano tra loro ed il computo è effettuato sul totale del periodo risultante dalla sommatoria	Grado di esperienza acquisita dal dipendente espresso mediante valutazione dell'anzianità di servizio conseguita nella categoria di inquadramento (opportunamente ragguagliata al predente ordinamento per qualifiche funzionali) sulla base della seguente valutazione parametrica: ▪ punti 0,2 per ciascun mese di prestazione di servizio reso nell'ambito della categoria di iscrizione ▪ punti 0,1 per ciascun mese di prestazione di servizio reso nell'ambito della categoria inferiore a quella di iscrizione Le frazioni di più periodi di servizio prestato si sommano tra loro ed il computo è effettuato sul totale del periodo risultante dalla sommatoria

2. APPORTO INDIVIDUALE	
CATEGORIE B e C punti 50	CATEGORIA D punti 50
Il punteggio relativo all'apporto individuale (prestazione) è determinato dalla somma dei punteggi ottenuti da ogni singolo dipendente nella valutazione dei comportamenti organizzativi e ne! conseguimento degli obiettivi, come attestato nell'apposita scheda redatta dal responsabile de! settore/servizio di appartenenza. La somma andrà ponderata alla seguente scala: negativo 2 punti insufficiente 5 punti standard 20 punti buono 30 punti ottimo 50 punti	Il punteggio relativo all'apporto individuale (prestazione) è determinato dalla somma dei punteggi ottenuti da ogni singolo dipendente nella valutazione dei comportamenti organizzativi e nel conseguimento degli obiettivi, come attestato dal segretario e andrà ponderata alla seguente scala: negativo 2 punti insufficiente 5 punti standard 20 punti buono 30 punti ottimo 50 punti

3. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	
CATEGORIE B e C punti 10	CATEGORIA D punti 20
Livello di professionalità conseguito a decorre dal 01/01/2000 a seguito di corsi dì formazione, di aggiornamento e dì qualificazione professionale, considerato sulla base del seguente sistema ponderato: Corsi di formazione con rilascio di attestato Peso: massimo 10 punti Scala punteggi: 0= nessun corso dì formazione 0,2= 1 corso frequentato e concluso fino a 10 ore 0,4= 1 corso frequentato e concluso fino a 20 ore 0,6= 1 corso frequentato e concluso fino a 40 ore 2= 1 corso frequentato e concluso superiore a 40 ore	Livello di professionalità conseguito a decorre dal 01/01/2000 a seguito di corsi di formazione, di aggiornamento e dì qualificazione professionale, considerato sulla base del seguente sistema ponderato: Corsi di formazione con rilascio di attestato Peso: massimo 20 punti Scala punteggi: 0= nessun corso di formazione 0,4= 1 corso frequentato e concluso fino a 10 ore 0,6= 1 corso frequentato e concluso fino a 20 ore 0,8= 1 corso frequentato e concluso fino a 40 ore 4 = 1 corso frequentato e concluso superiore a 40 ore

4. TITOLI DI STUDIO	
CATEGORIE B e C punti 10	CATEGORIA D punti 10
Diploma scuola media inferiore punti 2	Diploma scuola media superiore punti 3
Diploma scuola media superiore punti 3	Diploma di laurea breve punti 4
Diploma di laurea breve punti 4	Diploma di laurea 6
Diploma di laurea 5	

- *Formazione della graduatoria per l'accesso alla progressione economica*

Saranno collocati in graduatoria ì candidati secondo l'ordine del punteggio ottenuto, dal più alto al più basso.

In caso di più candidati aventi pari punteggio, avranno precedenza i dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, ovvero, in caso dì pari anzianità nella posizione, i candidati con la maggiore età anagrafica.

ART. 37
SERVIZIO DI MENSA

1. Il servizio di mensa si espleta a favore del personale comunale dipendente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 45 CCNL 14.09.2000 e all'art. 13 CCNL 9.5.2006 (47) come segue:

   a) il servizio è gratuito per il personale per il quale non è prevista l'interruzione di servizio, quindi, contestualmente tenuto ad assicurare vigilanza ed assistenza e, generalmente, per quanti operano in relazione all'erogazione del servizio mensa quando il fruire del pasto non comporta interruzione nella prestazione (cucina centralizzata per ricevimento merci e richieste collegamento con i servizi che erogano i pasti, ecc.). Il tempo relativo di **15 minuti** è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio; il servizio di mensa, quindi, è riconosciuto a quei dipendenti con orario continuato che per ragioni di servizio sono assegnati a turni che non consentono di consumare il pasto in orario adeguato e che operano in turni con servizio obbligato che copra la fascia oraria 12.00 - 14.30;

   b) il servizio è riconosciuto dietro corrispettivo di 1/3 del costo del pasto (da fissare annualmente contestualmente alla determinazione delle tariffe agli utenti) ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti; per usufruire del diritto alla mensa o al buono pasto è necessario essere effettivamente in servizio ordinario sia il mattino che il pomeriggio; non ha diritto al pasto o al buono, il personale tenuto al recupero di ore lavorative non prestate e chi non utilizza il pasto o buono durante la pausa dal lavoro nella giornata lavorativa con prosecuzione nelle ore pomeridiane.

ART. 38
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Il presente contratto sostituisce integralmente il precedente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto s'incontrano tempestivamente e in ogni caso entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

NOTE

(1) ART. 10 CCNL 1.04.1999 "Composizione delle delegazioni"

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
   - dalle R.S.U;
   - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

(2) ART. 3 CCNL 22.01.2004 "Conferma sistema relazioni sindacali"

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.
2. Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999.

(3) ART. 7 CCNL 1.04.1999 "Informazione"

1. 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, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
7. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

(4) ART. 16 CCNL 31.03.1999 "Relazioni sindacali"

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

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

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

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

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

(5) ART. 6 CCNL 22.01.2004 "Concertazione"

Il testo dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituto dal seguente:

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:
   a) articolazione dell'orario di servizio;
   b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
   c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
   d) andamento dei processi occupazionali;
   e) criteri generali per la mobilità interna.

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

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

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

(6) ART. 4 CCNL 1.04.1999 "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente"

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.

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

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art.17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;
j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e) , f) ed m).

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

(7) ART. 56 CCNL 14.09.2000 "Garanzia del diritto di assemblea"

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

(8) ART. 19 D. Lgs. 626/94 "Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza"

1. Il rappresentante per la sicurezza:
a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

(9) ART. 8 CCNL 22.01.2004 "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing"

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:
   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione

paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

(10) ART. 8 CCNL 22.01.2004 : vedi nota (9)

(11) ART. 15 CCNL 14.09.2000 "Diritto allo studio"

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
   a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
   b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
   c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

(12) ART. 17 CCNL 6.07.1995 "Orario di lavoro"

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e d'apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell' art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142 al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
-ottimizzazione delle risorse umane
-miglioramento della qualità delle prestazioni
-ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
-miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
-rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987;

d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
e) priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

(13) ART. 22 CCNL 1.04.1999 "Riduzione di orario"

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

(14) ART. 8 D. LGS. 8.04.2003 N. 66 "Pause"

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio

decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

D. LGS. 19.07.2004 N. 213 "Modifiche al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66"

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2 dell'articolo 2 sono soppresse le parole: «delle Forze armate e di polizia,» e «ordine e sicurezza pubblica, di difesa e»;

b) al comma 3 dell'articolo 2, aggiungere, infine, il seguente periodo: «Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.»;

c) al comma 5 dell'articolo 4, le parole: «alla scadenza del periodo di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento»;

d) il comma 1 dell'articolo 10, è sostituito dal seguente:

«1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.»;

e) il comma 1 dell'articolo 14 è sostituito dal seguente: «1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi»;

f) dopo l'articolo 18 è inserito il seguente:

«Art. 18-bis.

Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.
3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.
4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.
6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di

cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.»;

g) all'articolo 19, comma 2, le parole: «e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio» sono soppresse.

(15) ART. 22 CCNL 1.04.1999 "Riduzione di orario": vedi nota (13)

(16) ART. 28 CCNL 14.09.2000 "Patrocinio legale"

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1.

(17) ART. 28 CCNL 14.09.2000 "Patrocinio legale": vedi nota (16)

(18) ART. 23 CCNL 1.04.1999 "Sviluppo delle attività formative"

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sull'esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, nel quadriennio 1998-2001,

si perverrà alla destinazione alle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'art. 35 bis, comma 5, del D.Lgs. 29/93.

4. Gli enti di minori dimensioni demografiche appartenenti agli ambiti territoriali definiti ai sensi dell'art. 6 possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

(19) ART. 16 CCNL 14.09.2000 "Congedi per la formazione"

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
   a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
   b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5,comma 3, della legge n.53/2000. Nei caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.

(20) ART. 14 CCNL 1.04.1999 "Lavoro straordinario"

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

(21) Art. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate""

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di

ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Art. 7 CCNL 9.5.2006 "Compensi per particolari responsabilità"

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:
"f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.".
2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

(22) ART. 8 CCNL 31.03.1999 "Area delle posizioni organizzative"

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2.Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere

assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

ART. 9 CCNL 31.03.1999 "Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative"

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

(23) ART. 10 CCNL 31.03.1999 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato"

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

(24) ART. 14 CCNL 1.04.1999 "Lavoro straordinario": vedi nota (20)

(25) ART. 38-bis CCNL 14.09.2000 "Banca delle ore"

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

(26) ART. 21 CCNL 6.07.1995 "Assenze per malattia"

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonchè a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l' art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

(27) ART. 10 CCNL 14.09.2000 "Assenze per malattia"

1.Dopo il comma 7 dell'art. 21 del CCNL del 6.7. 95, è inserito il seguente:

"7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale

o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo".

2. Il comma 4 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:
"4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2°comma , nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999"

(28) ART. 13 CCNL 5.10.2001 "Integrazione della disciplina delle assenze per malattia"

1. Nell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, dopo il comma 4, nel testo modificato dall'art.10, comma 2, del CCNL successivo a quello dell'1.4.1999 stipulato in data 14.9.2000, è inserito il seguente comma 4 bis:
"4.bis.Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso."

(29) ART. 14 Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

Il comma 1 dell'art.24 del CCNL del 14.9.2000 è sostituito dal seguente:
"1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".

(30) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate"": vedi nota (21)

(31) ART. 17 CCNL 1.04.1999 "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

   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/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; 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.

c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, 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 31.3.1999 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 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.

d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, 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;

e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;

f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,69 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del

6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono 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 e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

ART. 36 CCNL 22.01.2004 "Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999"

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

ART. 7 "Compensi per particolari responsabilità" Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.".

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

(32) ART. 22 CCNL 14.09.2000 "Turnazioni"

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

   - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
   - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
   - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

(33) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate"": vedi nota (21)

(34) ART. 8 CCNL 14.09.2000 "Mansioni superiori"

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art.56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art.3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi :

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.

4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, con diritto alla percezione dei relativi compensi.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs.n.29/1993.

(35) ART. 52 D. LGS. 165/2001 "Disciplina delle mansioni"

(Art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
   a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
   b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

(36) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate"": vedi nota (21)

(37) ART. 4 CCNL 9.5.2006 " incrementi delle risorse decentrate"

1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:
   a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed

entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;

b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti

sia inferiore al 25%.

3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39%, a decorrere dal 31.12 2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 fino ad un massimo dello 0,7 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Camere di Commercio incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il

34% ed il 26%;

b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti

sia inferiore al 26%.

5. Le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui a all'art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del I monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, fino ad un massimo dello 0,7% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 con un importo massimo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. Con il CCNL relativo al quadriennio 2006-2009 saranno individuati specifici parametri finanziari anche per gli enti del presente comma.

7. Gli incrementi indicati nei commi 1, 2 e 3 non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
8. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2005.

(38) ART. 17 CCNL 1.04.1999 "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

   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/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

   b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; 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;

   c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, 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 31.3.1999 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 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri;

   d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, 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;

   e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;

f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono 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 e, per le Regioni,

anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

(39) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate""(vedi nota 21) e ART. 4 CCNL 9.5.2006 "Incrementi delle risorse decentrate"(vedi nota 37)

(40) ART. 15 CCNL 1.04.1999 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

   a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, 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;
   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 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
   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;
   d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
   e) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
   f) 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 n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
   g) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
   h) 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;
   i) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,69 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
   j) 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 Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;
   k) 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

d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;

l) 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

m) 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.

n) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.

o) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

(41) ART. 43 L. N. 449/1997 "Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.

3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione (1).

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50

per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione (2).

6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordi ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".
7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinati all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo della legge 2 ottobre 1997, n. 334.
(1) Comma così modificato dall'art. 45, l. 23 dicembre 1998, n. 448.
(2) Comma così modificato dall'art. 4, l. 16 giugno 1998, n. 191.

(42) ART. 6 CCNL 31.03.1999 "Sistema di valutazione"

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

(43) ART. 17 CCNL 1.04.1999 "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" : vedi nota (38)

(44) ART. 6 CCNL 31.03.1999 "Sistema di valutazione": vedi nota (42)

(45) ART. 16 CCNL 31.03.1999 "Relazioni sindacali": vedi nota (4)

(46) ART. 5 CCNL 31.03.1999 "Progressione economica all'interno della categoria"

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

   a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
   - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
   - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
   - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

(47) ART. 45 CCNL 14.09.2000 "Mensa"

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo parti ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 46 CCNL 14.09.2000 "Buono pasto"

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario di lavoro adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

Art. 13 CCNL 9.5.2006 "Disposizioni in materia di buoni pasto"

1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

DOTT.ROBERTO LUMINARI:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

DOTT.LUCA TALEVI:

SIG.ANGELO PURZIANI:

SIG.ANDREA GIULIANI:

SIG.RA ROSSELLA STACCIOLI:

SIG.MAURO CROSTELLI:

ALLEGATO (A)

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI COME MODIFICATO IN DATA 7 MAGGIO 2002

Art.1
Campo di applicazione e finalità

1. Il presente accordo dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n.83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.
2. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra ARAN e Confederazioni sindacali.
3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art.2
Servizi pubblici essenziali

1. Sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:
   a) stato civile;
   b) servizio elettorale;
   c) igiene, sanità ed attività assistenziali;
   d) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
   e) servizi relativi all'erogazione degli stipendi.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt.3 e 4, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
   1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte nella fascia oraria d'apertura al pubblico;
   2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
   3) servizio cimiteriale appaltato a terzi;
   4) i servizi individuati nell'ambito dell'articolato sulla reperibilità in reperibilità 24 ore;
   5) servizio di polizia municipale, da assicurare con un vigile urbano limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
c) attività di pronto intervento;
d) attività della centrale operativa.

Art.3
Contingenti di personale

1. vengono di seguito individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.
2. i responsabili in occasione di ogni sciopero individuano con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
3. al fine della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i responsabili nell'individuazione dei dipendenti procedono nel rispetto dei seguenti criteri:
   a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere compiti e mansioni inerenti le prestazioni da erogare;
   b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni. Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti della RSU.
   c) qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, si procederà chiamando i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dando la tempestiva comunicazione agli interessati.

Art.4
Stato civile

1. In caso di sciopero, un dipendente dell'ufficio stato civile garantisce, nella fascia oraria d'apertura al pubblico, l'attività di registrazione delle nascite e delle morti.
2. Il dipendente, di categoria C, dovrà essere scelto a rotazione tra tutti gli addetti assegnati agli uffici demografici, nell'ufficio andrà collocato un cartello affisso sul luogo di lavoro che illustri all'utenza le motivazioni dello sciopero e i limiti del servizio da garantire, senza svolgere altri adempimenti oltre a quelli esenziali.
3. Al dipendente sarà retribuito l'orario svolto, pari all'orario di servizio al pubblico.
4. Qualora il dipendente addetto all'ufficio stato civile non aderisca allo sciopero, il dipendente chiamato alla garanzia del servizio ha diritto a aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio al collega presente.

Art. 5
Servizio Elettorale

1. Un dipendente degli uffici demografici garantirà il servizio per l'intero orario di lavoro, integralmente nel periodo dei cinque giorni precedenti e dei cinque giorni

successivi alle consultazioni elettorali nonché al 35° e al 36° giorno antecedente la data delle elezioni e solo per le attività indispensabili al normale svolgimento delle operazioni elettorali nel periodo dalla pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

2. Il dipendente, di categoria C, dovrà essere scelto a rotazione tra tutti gli addetti assegnati agli uffici demografici, nell'ufficio andrà collocato un cartello che illustri all'utenza le motivazioni dello sciopero e i limiti del servizio da garantire, senza svolgere altri adempimenti oltre a quelli essenziali.
3. Qualora il dipendente dell'ufficio elettorale non aderisca allo sciopero, il dipendente chiamato alla garanzia del servizio hanno diritto di aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del i collegai presente.

Art. 6
Servizi Cimiteriali

1. Servizio appaltato a terzi.

Art. 7
Polizia Municipale

1. Il corpo di polizia municipale garantisce la tutela della libertà della persona e la pubblica sicurezza, in caso di sciopero, lasciando operativo su almeno un turno n. 1 vigile urbano.
2. Qualora i dipendenti del corpo di polizia municipale non aderiscano allo sciopero, il dipendente chiamato alla garanzia del servizio ha diritto a aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.
3. In caso di necessità, l'agente di polizia municipale ricorre all'utilizzazione della squadra di reperibilità del servizio manutenzione.

Art. 8
Pubblica istruzione (mensa scolastica - scuolabus)

1. Per gli scioperi indetti per l'intera giornata non si garantisce alcun servizio.
2. Negli scioperi di durata inferiore ad una giornata l'interruzione del lavoro si svolgerà all'inizio o alla fine di ciascun turno, garantendo la continuità temporale del servizio.
3. Negli scioperi di durata inferiore ad una giornata l'interruzione del lavoro si svolgerà all'inizio o alla fine di ciascun turno, garantendo la continuità temporale del servizio, garantendo per la mensa la somministrazione di un pasto freddo di rapida preparazione con menù pre-definito per i casi di sciopero e di assemblee del personale;
4. Ai dipendenti sarà retribuito l'orario ridotto corrispondente al servizio svolto.

Art. 9
Attività assistenziali

1. I servizi sono appaltati a terzi

Art. 10
Servizio Stipendi e Ragioneria

1. L'erogazione degli stipendi e degli assegni alimentari e il versamento dei contributi sono svolti dal personale dell'ufficio ragioneria;
2. Il contingente necessario è costituito da un dipendente di categoria D o un dipendente di altra categoria;
3. Qualora i dipendenti dell'ufficio ragioneria non aderiscano allo sciopero, il dipendente chiamato alla garanzia del servizio ha diritto ad aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio al collega presente.
4. In tutti gli altri casi il personale può partecipare pienamente allo sciopero.

Art. 11
Preavviso, informazione all'utenza, procedure e modalità applicative

1. Le rappresentanze sindacali aziendali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui ai punti precedenti, devono darne comunicazione con un preavviso non inferiore a dieci giorni, che non si applica nei casi in cui fossero in discussione i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace, o nelle astensioni dal lavoro per protesta contro gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori interessati.
2. Per gli scioperi indetti a livello territoriale o nazionale, il preavviso è gestito dalle strutture sindacali che indicono lo sciopero, nei termini di legge.
3. Riguardo all'informazione al pubblico, è a carico dell'Amministrazione la comunicazione alla cittadinanza e all'utenza, con cinque giorni di preavviso, delle interruzioni previste nei servizi e dell'eventuale riattivazione degli stessi.
4. Per la determinazione dei contingenti di personale incaricati di garantire servizi essenziali, i responsabili individuano gli addetti con procedure di rotazione, comunicandone i nomi alle organizzazioni sindacali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.
5. Il personale, che ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, può chiedere la sostituzione ove possibile.
6. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esonerato dallo sciopero e al personale che non aderirà allo sciopero stesso.
7. E' fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare formalmente o informalmente la volontà del personale
8. di aderire allo sciopero, al di fuori della definizione del contingente di garanzia.
9. Nelle procedure di informazione all'utenza si concorda sull'utilizzo dell'affissione nei luoghi di lavoro e nelle bacheche comunali dislocate sul territorio di comunicazioni sindacali o della stessa Amministrazione. Tali comunicazioni potranno essere pubblicizzate anche sul sito internet del comune.

ALLEGATO "B"

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti si impegnano ad effettuare entro l'anno 2008 un' ulteriore progressione orizzontale riservata alle persone assunte nell'anno 2006 le quali non hanno partecipato a progressioni orizzontali indette ex art. 36 comma 2 del vigente contratto decentrato integrativo ed ad alcuna progressione negli ultimi due anni nell'Ente di provenienza.