

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI BAGHERIA ED ACCORDO ECONOMICO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

INDICE DEI CONTENUTI:

Titolo I – Soggetti, durata e procedura

Art. 1 – (Durata ed effetti)

Art. 2 – (Obiettivi)

Art. 3 – (Procedure)

Titolo II – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 – (Procedure di garanzia)

Art. 5 – (Istituti)

Art. 6 – (Contrattazione)

Art. 7 – (Concertazione)

Art. 8 – (Modalità attuative della concertazione)

Art. 9 – (Informazione)

Art. 10 - (Tutela dei rapporti di lavoro particolari e in tema di flessibilità del lavoro)

Art. 11 - (Forme di partecipazione)

Art. 12 - (Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali)

Art. 13 – (Designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)

Titolo III – Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

Art. 14 – Costituzione delle risorse

Art. 15 - Ripartizione delle risorse

Art. 16 - (Riutilizzo e riacquisizione delle risorse)

Art. 17 - (Criteri per l'incentivazione della produttività)

Art. 18 - (Struttura organizzativa e finanziaria del sistema incentivante)

Art. 19 - (Criteri per la progressione economica all'interno delle categorie)

Art. 20 - (Criteri per la retribuzione di posizione e risultato)

Art. 21 - (Criteri per i compensi relativi a prestazioni disagiate)

Art. 22 - (Criteri corresponsione indennità attività disagiate)

Art. 23 - (Criteri per la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità)

Art. 24 - (Criteri per la corresponsione di compensi per l'incentivazione di specifiche attività)

Art. 25 - (Buoni Mensa)

Art. 26 – (Cure mediche e/o visite specialistiche e modalità di giustificazione delle assenze)

Art. 27 – (Banca delle ore)

Titolo IV – Disposizioni varie

Art. 28 - (Formazione)

Art. 29 - (Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing)

Art. 30 - (Comitato per le pari opportunità)

Art. 31 - (Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali. Modalità attuative)

Art. 32 – (Interpretazione e procedura per l'interpretazione autentica del contratto integrativo decentrato)

Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dagli Enti del Comparto Regione ed Autonomie Locali in servizio presso l'Amministrazione Comunale di Bagheria.

Per tali fini, la parte pubblica e la parte sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

TITOLO I - Soggetti, durata e procedura

<p>Art. 1 - (Durata ed effetti)</p>	<p>rif. Art. 4 comma 1 CCNL 22/1/2004</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il presente contratto ha validità fino all'entrata in vigore del nuovo contratto, fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario. 2. Vengono definite, con apposito accordo annuale, le modalità di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. 3. I singoli istituti previsti trovano applicazione con decorrenza dal giorno successivo a quello di definitiva sottoscrizione e non hanno efficacia retroattiva. Limitati effetti retroattivi sono consentiti a seguito di specifiche ed espresse previsioni contrattuali che ne definiscono la data di decorrenza e riguardano la corresponsione degli incrementi economici. 4. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo. 5. Con l'entrata in vigore del nuovo contratto le parti attivano immediatamente la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel CCDI fino alla stipula del nuovo CCDI.
<p>Art. 2 - (Obiettivi)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Il presente contratto persegue: <ul style="list-style-type: none"> • il miglioramento della funzionalità delle strutture organizzative dell'Ente • l'innovazione ed il miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane • il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori, della responsabilità, dei disagi e della qualità delle prestazioni lavorative individuali nell'ambito delle esigenze organizzative dell'Ente, finalizzate al miglioramento dei servizi resi all'utenza. 2. Le finalità previste nel precedente comma 1 sono realizzate mediante adeguati ed organici sistemi di gestione delle risorse umane, in particolare per quanto concerne la formazione del personale, la progressione di carriera e l'incentivazione della produttività.
<p>Art. 3 - (Procedure)</p>	<p>rif. Art. 4 comma 3 4 e 5 CCNL 22/1/2004</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'Art. 4 del CCNL 2002 – 2005 con esplicito riferimento ai controlli attribuiti al collegio dei revisori dei conti

		<p>attribuiti al collegio dei revisori dei conti.</p> <p>2. Il presente CCDI acquista efficacia a seguito della definitiva sottoscrizione dello stesso da parte del presidente della delegazione di parte pubblica e da parte della delegazione sindacale a mezzo di apposito incontro da effettuarsi entro 5 giorni dall'autorizzazione della Giunta ai sensi dell'art. 4, 5° comma del CCNL 22.01.2004.</p> <p>3. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione la parte pubblica trasmetterà all'A.R.A.N. il testo del contratto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.</p>
--	--	---

TITOLO II - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - (Procedure di garanzia)	rif. Art. 4 comma 4 del CCNL 22/1/2004	<p>1. Con cadenza semestrale e/o su richiesta di una delle parti contraenti verranno attivate procedure di verifica dei tempi, delle modalità e dello stato di attuazione degli istituti del presente accordo.</p> <p>2. L'Amministrazione cura tempestivamente l'informazione ai cittadini e l'organizzazione delle prestazioni indispensabili stabilite dal contratto decentrato approvato dalla Commissione di garanzia ai sensi della legge 146/1990 e successive modificazioni.</p> <p>3. Le parti, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 12/6/90 n.146 come modificata ed integrata dagli articoli 1 e 2 della L. 11/4/2000 n.83, individuano i sottoelencati servizi pubblici essenziali che devono essere assicurati in caso di sciopero:</p> <p>1) a) Stato Civile e Servizio Elettorale; b) servizi concernenti l'istruzione pubblica; c) servizi del personale; d) servizi culturali; e) servizi per la sicurezza pubblica;</p> <p>2) Nell'ambito dei servizi di cui al comma 1) viene individuato il contingente di personale al fine di garantire la continuità delle seguenti prestazioni:</p> <p>a) servizio centralizzato per il raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ n.2 unità tra i dipendenti di categoria C in possesso di delega alle funzioni di ufficiale di stato civile; <p>b) servizio per lo svolgimento delle consultazioni elettorali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tutte le unità assegnate al servizio elettorato per il periodo che va dalla data di pubblicazione del
---	--	--

		<p>decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla conclusione delle operazioni di voto e di scrutinio.</p> <p>c) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazioni delle salme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ n.1 custode; ▪ n.1 unità Collaboratore Autista (Cat. B) ▪ n.2 unità Operatori dei Servizi Cimiteriali (Cat. A) <p>d) servizio di Polizia Municipale da assicurare con un nucleo di personale (Cat. C e D) adeguato, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime, per turno, riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ n.2 pattuglie di pronto intervento stradale (n.4 unità); ▪ n. 1 pattuglia di infortunistica stradale da 3 unità (n.3 unità); ▪ n.2 unità centrale radio operativa; ▪ n.4 unità per il nucleo T.S.O.; ▪ n.1 pattuglia di polizia urbana da 3 unità (n.3 unità); ▪ n.1 pattuglia di polizia giudiziaria (2 unità); ▪ n.1 pattuglia di polizia edilizia e ambientale (2 unità); ▪ n.2 unità per la vigilanza della caserma (2 unità); ▪ n.2 unità in autoparco (2 unità); <p>e) servizi culturali per assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza della Galleria Comunale d'Arte Moderna e Contemporanea "Renato Guttuso":</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ n.1 unità istruttore amministrativo (cat. C); ▪ n.1 unità esecutore amministrativo (cat. B); ▪ n.1 unità portiere custode (cat. A). <p>f) servizi del personale: limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e degli assegni con funzioni di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi assistenziali, previdenziali e fiscali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ n.1 istruttore direttivo contabile; ▪ n.2 unità istruttore amministrativo (cat. C) ▪ n.2 unità collaboratore professionale amministrativo (cat. B1/B3) <p>g) servizi educativi: limitatamente all'attività riguardante lo svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini durante i servizi di refezione; Asilo nido:</p>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ n.2 unità educatori asilo nido (cat. C) per ogni asilo nido; ▪ n. 2 unità ausiliarie per ogni asilo (cat. A) <p>6. Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli si rinvia all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.</p>
--	--	--

Art. 5 - (Istituti)	rif. Art. 3 del CCNL 22/1/2004 e CCNL 1/4/99	<p>1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) contrattazione b) concertazione c) informazione d) forme di partecipazione <p>Sono fatti salvi i modelli relazionali previsti nei precedenti CCDI purché non in contrasto con il CCNL.</p>
----------------------------	--	---

Art. 6 - (Contrattazione)	rif. Art. 4 del CCNL 1/4/99; CCNL 14/9/00; CCNL 5/10/01;	<p>1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie; b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale; c) criteri di valutazione; d) criteri di ripartizione delle risorse; e) compensi per attività particolari; f) programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale; g) linee di indirizzo e criteri per garanzia e miglioramento ambiente di lavoro, sicurezza, facilitazioni per dipendenti disabili; h) pari opportunità; i) incentivazioni previste dalla legge; j) modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario; k) modalità di gestione delle eccedenze di personale; l) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro; m) criteri integrativi per la progressione economica.
----------------------------------	--	---

Art. 7 - (Concertazione)		Si rinvia a quanto previsto all'art. 6 del CCNL 22/1/2004
---------------------------------	--	---

Art. 8 - (Modalità attuative della)		Si rinvia a quanto previsto all'art. 6 del CCNL 22/1/2004.
--	--	--

concertazione)		
----------------	--	--

Art. 9 - (Informazione - consultazione)	rif. Art. 7 del CCNL 1/4/99	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'ente rendiconta ai soggetti sindacali le assegnazioni alle strutture del fondo del lavoro straordinario ed informa, con cadenza trimestrale, circa le modalità di utilizzo del lavoro straordinario stesso; 2. L'ente informa preventivamente le RSU, le OO.SS., i rappresentanti della sicurezza sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione. 3. Prima della predisposizione del bilancio di previsione e della definizione del P.E.G., sarà effettuata una riunione di verifica riguardo alle attività dell'Ente. 4. L'informazione preventiva dovrà anche riguardare i processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o di parti di essi per assicurare i livelli occupazionali.
--	-----------------------------	--

Art. 10 - (Tutela dei rapporti di lavoro particolari e in tema di flessibilità del lavoro)	rif. Titolo I del CCNL 14/9/2000	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al fine di agevolare il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'Ente si intendono riportati nel presente CCDI gli articolati relativi alle materie indicate nel titolo I del CCNL "successivo" del 14/9/2000 e il sistema delle relazioni sindacali in esso presente.
---	----------------------------------	---

Art. 11 - (Forme di partecipazione)	rif. Art. 7 del CCNL 1/4/99 e Art. 8 del CCNL 22/1/2004	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche è prevista la costituzione di Osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, con funzioni non negoziali, per raccogliere dati e formulare proposte relativamente alle seguenti materie: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema permanente di valutazione • Innovazioni organizzative nel lavoro (part time, ecc.); • Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro; • Iniziative per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie; • Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap; • Monitoraggio attività formative di cui al successivo art. 33 <p>Tali organismi non hanno funzione negoziale, sono paritetici e valorizzano la presenza femminile.</p> 2. L'Ente, la RSU e le OO.SS. concordano la promozione di conferenze di organizzazione per l'ente medesimo e le
--	---	---

		<p>sue articolazioni complesse, prevedendo anche il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti.</p> <p>3. E' istituito il comitato paritetico sul mobbing con le funzioni, la composizione e le finalità di cui all'art 8 del CCNL 22/1/2004.</p> <p>4. E' istituito il comitato per la promozione delle pari opportunità ai sensi dell'Art. 19 del CCNL 14/9/2000.</p> <p>5. E' istituito l'organismo di gestione per la Polizia Locale ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22/1/2004 e dell'art. 55 del CCNL 14/9/2000, per la gestione delle risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada e destinate esclusivamente alla Polizia Locale.</p>
--	--	---

Art. 12 - (Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali)	rif. Accordi Nazionali Quadro	<p>1. Sono integralmente riportate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto e alle R.S.U.; in particolare l'Amministrazione attribuisce alle O.S. rappresentative e firmatarie di CCNL e alla RSU un locale e dotazioni tecnologiche adeguate.</p> <p>2. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. con il requisito della più ampia visibilità; per bacheca sindacale si intendono anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le caselle di posta elettronica e lo spazio sul sito Internet dell'Ente. • Lo spazio dedicato sui bollettini di informazione e comunicazione dell'Ente. <p>3. L'Amministrazione individua un idoneo locale ove i rappresentanti sindacali possano svolgere attività sindacale al di fuori del normale orario di lavoro.</p> <p>4. L'Ente comunica all'inizio dell'anno, verificata la rilevazione delle deleghe, il monte ore dei permessi sindacali di competenza delle OO.SS.</p>
---	-------------------------------	---

Art. 13 - (Designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)	rif. Accordi Nazionali Quadro	<p>1. Le parti si impegnano a procedere, con tempestività, alla designazione dei lavoratori che devono assumere l'incarico di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;</p> <p>2. Ove non sia possibile attuare le procedure di designazione, tramite presentazioni di candidature e votazioni, i Rappresentanti sono designati dalle OO.SS.</p> <p>3. I rappresentanti della Sicurezza contribuiscono ad individuare i rischi e le carenze da inserire nel documento complessivo per la valutazione dei rischi connessi all'ambiente ed alle prestazioni lavorative di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 626/94.</p>
--	-------------------------------	---

		4. L'Amministrazione si impegna a predisporre e consegnare annualmente ai RSL, il documento di cui al comma precedente, indicando, anche, risorse, misure e strumenti che intende adottare per la risoluzione delle problematiche risultanti.
--	--	---

TITOLO III – Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

Art. 14 - (Costituzione delle risorse)	rif. Art. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 e successive modifiche e integrazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività vengono definite annualmente ai sensi degli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004. 2. L'Ente informa le parti sindacali sui procedimenti di calcolo seguiti per la quantificazione delle risorse.
---	--	---

Art. 15 - (Ripartizione delle risorse)	rif. art 17 del CCNL 1/4/1999; Art. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 e successive modifiche e integrazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è oggetto di definizione annuale previa intesa tra le parti.
---	--	---

Art. 16 - (Riutilizzo e riacquisizione delle risorse)	rif. art. 33 e 34 e art. 31 co. 5 CCNL 22/1/2004 e successive modifiche e integrazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le risorse stabili già utilizzate per le progressioni orizzontali o per costruire la indennità di comparto, torneranno nella disponibilità delle specifiche risorse decentrate a seguito delle cessazioni dal servizio o delle progressioni verticali del personale che ne ha beneficiato 2. 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 3. Le risorse prelevate dalle risorse decentrate stabili per finanziare gli importi dell'indennità di comparto sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili, secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, in occasione della cessazione dal servizio del personale che ne ha beneficiato; nelle cessazioni dal servizio devono essere ricompresi anche i dipendenti trasferiti, per mobilità, ad altre amministrazioni secondo la disciplina dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001 4. le risorse riacquisite tra quelle decentrate stabili sono nuovamente destinate al finanziamento della medesima indennità di comparto in occasione di nuove assunzioni, anche tramite mobilità, relative a posti che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno prodotto i risparmi; la quota di indennità indicata nella lett. a) (per le assunzioni in turn-over) resta sempre confermata a carico del bilancio dell'ente.
--	--	--

<p>Art. 17 - (Criteri per l'incentivazione della produttività)</p>	<p>rif. art 37 del CCNL 22/1/2004</p>	<p>1 Il sistema di produttività collettiva e di miglioramento dei servizi che ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi, costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di produttività al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale. Le relative valutazioni, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto. 2. Per il personale educativo degli asili nido, il predetto sistema si riferisce all'attività svolta nell'ambito delle 42 settimane di calendario scolastico, secondo quanto previsto dagli artt. 30 e 31 del C.C.N.L. 14/09/00. 3. L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa sia all'impegno individuale, sia alla valutazione dei comportamenti e delle prestazioni, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione vigente. 4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione. 5. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione vigente. 6. Per il personale appartenente ai Servizi dell'Ente cui si applicano sistemi d'incentivazione derivanti dall'art. 15 lett K) del CCNL 1.4.1999, e che svolgano detta attività all'interno dell'orario di lavoro, la predetta incentivazione sarà corrisposta fermo restando che il Dirigente attesti che non ci sia sovrapposizione tra l'attività progettuale prevista alla lettera K e l'attività istituzionale prevista per l'attribuzione della produttività di cui all'art.17 lettera a.
<p>Art. 18 - (Struttura organizzativa e</p>	<p>rif. art. 37 del CCNL 22/1/2004</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il sistema incentivante di produttività è strutturato secondo quanto definito nel sistema permanente di

finanziaria del sistema incentivante)	22/1/2004	<p>valutazione vigente;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Lo svolgimento di tutte le attività previste avverrà, di norma, durante l'orario ordinario di servizio; 3. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa introdotti con la metodologia della "Direzione per Obiettivi "(D.P.O.): <ol style="list-style-type: none"> a) la determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti dirigenti. b) il dirigente responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali predefiniti nel PEG nonché di quelli assegnatigli dal Sindaco e dal Direttore Generale, in funzione dell'assetto organizzativo definito in singole unità operative concorda e sottoscrive con ciascuna unità organizzativa (servizio) i singoli obiettivi operativi da raggiungere. 4. La nozione di obiettivo operativo ricomprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il normale espletamento di un servizio istituzionale; infatti, poiché il sistema di gestione per obiettivi, e connesso sistema di produttività, coinvolge tutta l'Amministrazione Comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi settori/servizi/uffici conseguono autonomamente ma in modo determinante per il miglioramento del livello dei servizi resi. 5. Ciascun obiettivo operativo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati gli indicatori di risultato previsti ed il relativo grado di raggiungimento (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto), secondo quanto indicato nel sistema permanente di valutazione del personale non dirigente vigente. 6. Il progetto di produttività collettiva prevede due distinti parametri di valutazione: <ol style="list-style-type: none"> a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa ; b) valutazione dei comportamenti e delle prestazioni di ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, al conseguimento degli obiettivi ; 7. Alla fine di ogni semestre, ciascun dirigente verifica ed attesta, in apposita scheda, il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa o singolo dipendente. 8. Il dirigente, verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, provvede alla determinazione della quota di compenso da erogare a ciascun dipendente. Ai fini della suddetta liquidazione, la percentuale del compenso spettante viene individuata in relazione alla percentuale di
--	-----------	---

		<p>raggiungimento dell'obiettivo, secondo quanto indicato nel sistema permanente di valutazione del personale non dirigente.</p> <p>9. Fermo restando l'obbligo dell'Amministrazione di costituire il Fondo entro il mese di dicembre, nelle more della ripartizione annuale del Fondo da concludersi entro i primi due mesi, ai fini della corresponsione delle indennità ai dipendenti, è consentita, per i mesi di gennaio e febbraio, la spesa nei limiti dei dodicesimi rispetto al Fondo costituito e ripartito nell'anno precedente.</p>
Art. 19 - (Criteri per la progressione economica all'interno delle categorie)	<p>rif. art. 34 e 35 del CCNL 22/1/2004</p> <p>e art. 5 del CCNL 1/4/1999</p>	<p>1. Le parti concordano che, fino alla capienza delle risorse ad essa destinata, all'interno di ogni categoria, siano previste progressioni economiche, nel limite del fondo istituito.</p> <p>2. Il Fondo destinato alle nuove PEO non potrà superare la percentuale del 25% del fondo comprensivo di PEO e produttività.</p> <p>3. Nel caso in cui la somma stanziata per le nuove P.E.O. di cui al precedente comma non sia sufficiente a finanziare le programmate progressioni, la stessa somma verrà accantonata per le stesse finalità nell'anno successivo.</p> <p>4. Le selezioni per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria di personale vengono effettuate sulla base dei criteri definiti dal sistema permanente di valutazione vigente.</p>
Art. 20 - (Criteri per la retribuzione di posizione e risultato)	<p>rif. art. 10 del CCNL 22/1/2004</p> <p>e artt. 8, 9, 10 del CCNL 1/4/1999</p>	<p>Per la definizione del grado di complessità delle Posizioni Organizzative e delle alte professionalità, per la individuazione di fascia, per i criteri di valutazione e per la retribuzione di risultato, si rimanda all'apposito allegato regolamento.</p>
Art. 21 - (Criteri per i compensi relativi a prestazioni disagiate)		<p>Sono previste specifiche indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno- festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, commi 12 13, 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.</p> <p><u>TURNAZIONE</u> (art. 13 D.P.R. 268/87 e art. 22 CCNL 14/9/2000; Del. di G.C. n. 238/2003);</p> <p>Le prestazioni, ai fini della corresponsione della relativa indennità, dovranno essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati.</p>

		<p>E' corrisposta un'indennità di turno alle seguenti categorie : Polizia Municipale Servizi a rete Uscierato Cimitero Biblioteca Pinacoteca Musei</p> <p>Per ciò che attiene alle risorse e ai servizi che devono assicurare la turnazione , si rimanda all'accordo annuale in sede di individuazione delle risorse.</p> <p>Le prestazioni, ai fini della corresponsione della relativa indennità, dovranno essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati rispettando almeno una percentuale del 40%. In deroga a tale criterio e con comprovata certificazione del Dirigente che attesti particolari esigenze di servizio, può ridursi ad una percentuale del 35%.</p> <p><u>RISCHI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 34, lett. f) DPR 268/87 e All. B) DPR 347/83 e art. 37 CCNL del 14/9/2000)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'istituto del rischio, regolamentato dall'art.37 del CCNL 14/9/00, viene erogato al personale, appartenente ai profili sottoindicati, che effettua prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, secondo quanto previsto al successivo comma 3. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde 2. Tali profili e prestazioni di lavoro vengono individuati nelle seguenti fattispecie: <ol style="list-style-type: none"> a) prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano in modo diretto e continuo, esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per il trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e di scarico. <ul style="list-style-type: none"> ▪ collaboratore professionale autista mezzi pesanti; ▪ autista mezzi leggeri. b) prestazioni, svolte da personale comportante esposizione diretta e continua ai rischi derivanti dalla adibizione a caldaia a vapore. <ul style="list-style-type: none"> ▪ esecutore addetto alla conduzione di caldaia a vapore. c) prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua ai rischi derivanti dalla
--	--	--

		<p>rimozione e seppellimento salme.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ operatore dei servizi cimiteriali. ▪ seppellitore. <p>d) prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili che comportano esposizione diretta e continua ai rischi derivanti dagli eventi atmosferici e dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi ad una prestazione lavorativa effettuata esclusivamente all'esterno per tutto l'orario di servizio settimanale. L'indennità verrà corrisposta a seguito di attestazione del Dirigente.</p> <p>3. L'importo di tale indennità, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio, cioè per le giornate di effettiva presenza in cui il dipendente è effettivamente esposto ai suddetti rischi.</p> <p><u>REPERIBILITA'</u> (art. 34 lett. g) DPR 268/87 e art. 49, co. 1 del DPR 333/90, art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5.10.2001).</p> <p>L'istituto della pronta reperibilità viene organizzato con le seguenti modalità :</p> <p>1 Le aree di pronta reperibilità vengono individuate nei seguenti comparti operativi : a) Polizia Urbana; b) Servizi a rete ; c) Protezione civile, d) Stato civile.</p> <p>2. Per reperibilità operativa si intende l'obbligo del dipendente incluso nel relativo turno in grado di ricevere prontamente e costantemente, e per l'intero arco delle 24 ore, le eventuali chiamate o di poter provvedere in conformità raggiungendo il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti dalla chiamata stessa.</p> <p>3. Ogni dipendente non può essere posto in reperibilità per un periodo superiore a 6 giorni al mese e per 11 mesi.</p> <p>4. Il turno di servizio di reperibilità è stabilito dall'Amministrazione entro le ore 14.00 del sabato precedente e il relativo ordine di servizio è reso noto al personale interessato mediante affissione all'albo dei rispettivi uffici e comunicato per conoscenza al Sindaco , all'Assessore competente , al Direttore Generale o Segretario Generale. Nell'ordine di servizio in questione debbono essere indicati , a fianco di ciascun dipendente, il relativo indirizzo e il recapito telefonico.</p> <p>5. La disciplina applicabile all'istituto discende dall'art. 23 CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ai sensi di tale normativa : il dipendente non può essere posto in reperibilità per più di sei volte al mese e , ove possibile, deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari. ▪ Il riferimento alle 12 ore giornaliere vale
--	--	---

		<p>esclusivamente a fissare l'entità del compenso da corrispondere al dipendente , pertanto, nell'ambito delle 24 ore della giornata lavorativa, il periodo di reperibilità può essere superiore o inferiore alle 12 ore , potendo essere stabilito anche, ad esempio in una sola ora, ove sia comunque sufficiente a soddisfare le esigenze operative del servizio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Parimenti il limite di “sei volte al mese” va correttamente inteso come equivalente a “sei volte periodi” di reperibilità a prescindere dalla loro durata. ▪ L'indennità in questione non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e va corrisposta indipendentemente dallo svolgimento di una effettiva prestazione lavorativa . Nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale , o di riposo, l'indennità va raddoppiata. Per avere titolo all'indennità, la reperibilità non può essere inferiore a 24 ore mensili. ▪ L'indennità di cui trattasi può essere frazionata in misura non inferiore alle 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla durata oraria e maggiorata del 10%. ▪ Nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il dipendente renda una effettiva prestazione lavorativa, questa deve essere remunerata come prestazione di lavoro straordinario negli importi e nei casi previsti dall'art.25, commi 4 e 5 CCNL 14/09/2000 o , a richiesta, può dar luogo ad equivalente recupero orario ai sensi dell'art.38 comma 7 o art.38 bis CCNL 14/09/2000. Al riguardo viene espressamente escluso che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese e compensate come precedentemente indicato, possa essere erogato anche l'importo corrispondente all'indennità di reperibilità. Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto a due diverse forme di recupero compensativo: <ul style="list-style-type: none"> una corrispondente alle sole ore di reperibilità , senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa , comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione (art.24 c.1, CCNL 14.09.2000, come modificato dall'art.14 CCNL 5.10.2001)
--	--	---

6. Il Dirigente determina le posizioni di lavoro che comportano l'obbligo della reperibilità, la durata e il numero mensile dei turni, il numero dei dipendenti che, per ciascun tipo di servizio, deve essere a disposizione dell'Ente.

7. Ogni modificazione di turno, per malattia, congedo o altri motivi, può essere disposto solo dal Dirigente.

8. I congedi ordinari o straordinari ed ogni altro giustificativo prevedibile motivo durante il turno, non danno diritto al compenso previsto al precedente art.7, limitatamente alla giornata di effettiva assenza.

9. In caso di chiamata con intervento, il lavoro effettivamente svolto sarà ricompensato col pagamento di ore di servizio straordinario effettivamente prestato.

10. Il dipendente in servizio di reperibilità che non risulta reperibile nei modi previsti dal precedente art.2, perde il diritto al compenso maturato per l'intera settimana e, salvo il caso giustificato motivo, è soggetto a provvedimenti disciplinari.

11. Il compenso previsto viene erogato mensilmente, sulla base di appositi elenchi trasmessi dall'ufficio di Segreteria entro 8 giorni di ogni mese e comprenderà il personale incluso nei turni di reperibilità del mese precedente nonché le ore straordinarie di effettivo servizio.

12. Il servizio di reperibilità previsto dal presente regolamento è obbligatorio e sarà dal personale normalmente impegnato nei vari servizi di rispettiva competenza dei settori elencati nell'art 1.

A tal fine il Direttore Generale, tenendo conto sia delle prioritarie esigenze organizzative ed operative rappresentate dagli uffici, sia dello stanziamento complessivo destinato all'istituto, assegna un budget a ciascun settore interessato.

Il suddetto budget verrà utilizzato dalle varie strutture secondo le priorità individuate dai dirigenti di settore, concordate con il Direttore Generale.

INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art. 36 CCNL del 14/9/2000)

1. L'indennità di maneggio valori compete al personale che, per legge o provvedimento formale, è addetto in via continuativa a maneggio di valori per un importo mensile rapportato ad anno superiore ad € 3.227,86.
2. Al predetto personale compete una indennità giornaliera, variabile da un minimo di € 0,52 ad un massimo di €1,55, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati secondo le misure di seguito indicate:

Importi mensili valori trattati

		<p>Indennità giornaliera</p> <table> <tr> <td>fino ad € 3.227,85</td> <td>€ 0,00</td> </tr> <tr> <td>da € 3.227,86 a € 6.455,70</td> <td>€ 0,52</td> </tr> <tr> <td>da € 6.455,71 a € 10.759,51</td> <td>€ 1,03</td> </tr> <tr> <td>oltre € 10.759,52</td> <td>€ 1,55</td> </tr> </table> <p>3. La predetta indennità, che non spetta agli addetti alla sola riscossione e pagamento degli stipendi, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente viene effettivamente adibito in via continuativa a maneggio dei valori.</p> <p>4. Le figure professionali aventi diritto a percepire tale indennità dovranno essere preventivamente individuate mediante disposizione del dirigente competente.</p>	fino ad € 3.227,85	€ 0,00	da € 3.227,86 a € 6.455,70	€ 0,52	da € 6.455,71 a € 10.759,51	€ 1,03	oltre € 10.759,52	€ 1,55
fino ad € 3.227,85	€ 0,00									
da € 3.227,86 a € 6.455,70	€ 0,52									
da € 6.455,71 a € 10.759,51	€ 1,03									
oltre € 10.759,52	€ 1,55									

Art. 22 - (Criteri corresponsione indennità attività disagiate)		<p>In conformità agli accordi di cui all'art. 9, lettera d), del CCDI del 1999, fatti salvi dall'art.37, comma 3 del CCNL 14 settembre 2000, l'indennità di disagio va riconosciuta a quelle figure che, per motivi di servizio correlate al profilo professionale, hanno:</p> <p>a) una particolare articolazione di orario (orario spezzato diverso dalla generalità degli altri dipendenti e diverso dalla normale articolazione dell'orario su cinque giorni settimanali di cui alla legge 724/94 e successive modifiche ed integrazioni con carattere di continuità.</p> <p>b) l'importo di tale indennità, compete per il periodo di effettiva presenza in servizio e viene retribuita nella misura corrisposta a quella dell'indennità di rischio.</p>
--	--	---

Art. 23 - (Criteri per la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità)	<p>rif. art. 36 co. 1 e co. 2 del CCNL 22/1/2004</p> <p>e art. 17 co. 2 lett. f, i del CCNL 1/4/1999</p>	<p>a) Indennità per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (ex art.17 comma 2 lett.f) del CCNL 1/4/99)</p> <p>1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuita al personale dipendente di categoria D, che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative a cui, rispetto alla responsabilità istituzionale, scaturente dalle declaratorie contrattuali delle attività proprie della categoria, vengono affidati la responsabilità del servizio o ufficio e/o compiti non rientranti nella specifica funzione e, come tali, considerati di valore aggiunto.</p> <p>2. L'indennità può, altresì, essere attribuita al dipendente di categoria C cui è stata assegnata la responsabilità del servizio o dell'ufficio e/o coordini una o più unità operative, che espletano funzioni plurime o che sia responsabile di procedimenti per i quali risponde in prima persona verso i terzi, ai sensi della L. 241/90 rispetto alla responsabilità istituzionale che scaturisce dalle</p>
---	--	--

		<p>declaratorie contrattuali delle attività proprie della categoria.</p> <p>3. Tale indennità può, altresì, essere attribuita al dipendente di categoria B cui viene affidata la responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoro di almeno due unità.</p> <p>L'attività cui si riferisce l'indennità per specifica responsabilità dovrà trovare riferimento in apposita normativa che la giustifica o in disposizioni inerenti eventuali funzioni delegate da altri Enti con cui l'individuo si interfaccia.</p> <p>Il personale cui verrà attribuita l'indennità in questione sarà individuato dal Dirigente con i criteri di cui sopra, tenendo presente la struttura organizzativa dell'Ente, con apposito atto concernente le funzioni da espletare.</p> <p>4. Gli importi saranno determinati in relazione alle risorse assegnate annualmente.</p> <p>5. L'individuazione dei dipendenti beneficiari avverrà con cadenza annuale mediante apposita certificazione che i dirigenti competenti invieranno al settore I nel mese di gennaio dell'anno di riferimento.</p> <p>6. Nel caso di modifica di attribuzione di funzione a più dipendenti che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura del compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.</p> <p><i>b) Indennità per specifiche responsabilità per il personale della categoria B, C e D - che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative -, (ex art.17 comma 2 lett.i) del CCNL 1/4/99).</i></p> <p>1. Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Dirigente /Responsabile, derivanti dalle qualifiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale - Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi - Archivistici informatici (comprensivo dell'attività del Protocollo informatico) - Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico - Formatori professionali; - Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario - Personale addetto ai servizi di protezione civile <p>l'importo massimo del compenso, a decorrere dal 1 gennaio 2004, è definito in € 300,00 annui lordi da corrispondere in una unica soluzione. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Tale incarico dovrà risultare da apposito atto del Dirigente di Settore.</p> <p>Per la concreta attuazione delle indennità di cui ai punti 1 e 2 l'Ente è tenuto ad emanare apposito</p>
--	--	---

		regolamento.
--	--	--------------

<p>Art. 24 - (Criteri per la corresponsione di compensi per l'incentivazione di specifiche attività)</p>		<p>f) fondo compensi per l'incentivazione di specifiche attività</p> <p>1. Le risorse previste nel fondo, in conseguenza di specifiche disposizioni legge finalizzate all'accrescimento della produttività del personale, sono destinate esclusivamente al personale degli uffici o servizi ai quali le disposizioni stesse fanno riferimento. Nello specifico si da atto che:</p> <p>a) Per quanto previsto dall'art. 18 della legge 11/2/1994, n.109, si rinvia al Regolamento di "Disciplina dei compensi per incarichi speciali interni" approvato con delibera G.M. n.233 del 7.8.2003 che al presente si allega;</p> <p>b) Ai sensi dell'art. 59, comma 1, lettera p. del D. Lgs 446/97 al personale addetto al recupero evasione ICI viene corrisposto un compenso regolamentato con delibera della Commissione Straordinaria n.219 del 25.10.2001 che al presente si allega;</p> <p>c) Per la corresponsione dei compensi professionali di cui all'art.27 del CCNL 14.09.2000 (avvocatura) si rinvia al Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali all'Ufficio Legale del Comune approvato con delibera G.M. n.349 del 15.12.2005 che al presente si allega;</p> <p>d) Ai sensi dell'art.54 del CCNL 14.09.2000, con apposito regolamento da emanarsi, una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria potrà essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.</p> <p>2. In virtù di quanto previsto ai commi 8 e 9 dell'art.24 del presente accordo, alla fine di ciascun esercizio l'Amministrazione si impegna a quantificare gli importi liquidati per ciascuna delle fattispecie sopra indicate.</p>
---	--	---

<p>Art. 25 - (Buoni Mensa)</p>	<p>Rif. art. 45 CCNL 14.9.2000</p>	<p>Le modalità per l'erogazione del buono mensa individuate ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.9.2000, si applicano anche ai servizi che prevedono in via ordinaria orari semi notturni, ovvero che terminano dopo le ore 22.00.</p> <p>Ha diritto alla corresponsione del buono pasto il dipendente che, in giornata lunga, o nel caso di prestazione di lavoro straordinaria, maturi sette ore di</p>
---------------------------------------	------------------------------------	--

		<p>lavoro effettivo con un intervallo per la pausa pranzo di almeno trenta minuti e non superiore a due ore.</p> <p>Viene considerato effettivo orario di lavoro , ai fini della corresponsione del buono:</p> <p>la partecipazione alle assemblee sindacali;</p> <p>le ore di permesso per allattamento;</p> <p>le ore di permesso per stipendio.</p> <p>Si matura il diritto al buono mensa anche nelle ore pomeridiane se debitamente autorizzate dal Dirigente quale recupero di permesso pomeridiano e per lavoro straordinario, qualora siano effettuate almeno due ore consecutive.</p>
<p>Art. 26 - (Cure mediche e/o visite specialistiche e modalità di giustificazione delle assenze)</p>		<p>1. L'assenza per analisi cliniche, day hospital, cure mediche, particolari terapie e visite preventive in strutture pubbliche, convenzionate o private, può essere ricondotta all'istituto della malattia e conteggiata anche su base oraria, e va certificata dalla struttura sanitaria.</p> <p>È consentito al dipendente la trasmissione del relativo certificato medico di giustificazione dell'assenza anche via fax all'ufficio personale, che comunque dovrà farsi recapitare allo stesso ufficio il giorno del rientro in servizio.</p>
<p>Art. 27 - (Banca delle ore)</p>		<p>Al fine di consentire ai lavoratori 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.</p> <p>Nel conto ore possono confluire, 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.</p> <p>Le ore accantonate, a seguito di autorizzazione del Dirigente, risultanti da apposite timbrature, con specifica causale giustificativa, possono essere richieste da ciascun dipendente , come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e/o familiari.</p> <p>La fruizione dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi, sarà consentita tenendo conto comunque delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.</p> <p>Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga o nel prospetto riepilogativo mensile</p>

		<p>corrisposto al dipendente.</p> <p>A livello di ente potranno essere 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.</p>
--	--	--

TITOLO IV – Disposizioni varie

Art. 28 - (Formazione)		<ol style="list-style-type: none"> 1. L'Amministrazione Comunale di Bagheria considera la formazione una delle principali leve strategiche per il cambiamento organizzativo, per il raggiungimento degli obiettivi, e per la crescita e riqualificazione del personale dell'Ente, ed a tal fine promuove e pianifica la gestione degli interventi formativi, garantendo a tutto il personale comunale adeguati percorsi di riqualificazione progettati anche in funzione delle specifiche mansioni volte all'interno dei vari settori, servizi e/o uffici. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono inseriti nei processi dell'Ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale. 2. Nel rispetto e per le finalità di cui all'art. 23 del CCNL 1998/2001, le parti convengono che, annualmente, verrà destinata alla formazione del personale, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio dell'Amministrazione, una somma, inserita in apposita voce di bilancio, pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. 3. L'Ente, in armonia con le direttive impartite dal Ministro della Funzione Pubblica in ordine alla programmazione e gestione delle attività formative del personale dipendente, predispone annualmente il piano della Formazione di cui all'art. 7 D.Lgs. 165/2001. 4. La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale, e dovrà essere effettuata nel periodo di vigenza del presente contratto secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata: <ol style="list-style-type: none"> a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità; b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi il tutto per consentire la coerenza delle metodologie e la validità dei percorsi
-------------------------------	--	--

		<p>formativi.</p> <p>5. L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nell'Amministrazione; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale.</p> <p>6. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.</p> <p>7. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo (art. 23 CCNL 1998/2001) .</p>
--	--	--

Art. 29 – (Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing)		<p>Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL del 22/1/2004 le parti danno atto che con determinazione del dirigente 1° settore n.349 del 11/11/2004 è stato istituito presso l'Amministrazione Comunale il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing.</p>
---	--	---

Art. 30 – (Comitato per le pari opportunità)		<p>1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL del 14/9/2000 le parti danno atto che con determinazioni del dirigente 1° settore n.351 del 11/11/2004 e n.9 del 14/1/2005, di integrazione, è stato istituito presso l'amministrazione Comunale il Comitato per le Pari Opportunità</p>
---	--	--

Art. 31 - (Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali. Modalità attuative)		<p>1. Il personale comunale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende ha sempre ed in ogni caso diritto a partecipare alle selezioni di progressione orizzontale e verticale previste per il restante personale in servizio presso il Comune di Bagheria, secondo i criteri e le modalità vigenti all'interno dell'Ente.</p> <p>2. In particolare, ai fini delle selezioni di progressione orizzontale al personale comunale già comandato o distaccato alla data di sottoscrizione del presente contratto verrà esteso il sistema di valutazione previsto all'interno dell'Ente, definendo con l'Ente utilizzatore le modalità per acquisire da questo la valutazione concernente il dipendente.</p> <p>3. Per le procedure di comando da avviare il Settore</p>
--	--	--

		Risorse Umane dovrà indicare, nei relativi provvedimenti, le modalità di valutazione vigenti, fornendo i modelli delle schede di valutazione che, una volta compilate dai Dirigenti dell'Ente di destinazione, dovranno essere trasmesse al settore/ufficio ove il dipendente risultava assegnato prima del comando.
--	--	--

Art.32 - (Interpretazione e procedura per l'interpretazione Autentica del contratto integrativo decentrato)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualora emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo decentrato la parte interessata invia all'altra apposita richiesta che deve contenere l'indicazione dell'articolo in ordine al quale si manifestano difficoltà interpretative e/o applicative. 2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto integrativo decentrato si incontrano, su convocazione della parte pubblica, entro 10 giorni dalla richiesta, e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo decentrato. 3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate, salvi ed impregiudicati i diritti individuali dei dipendenti.
--	--	--

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, nella convocazione del 10.12.2008 per la formale e definitiva sottoscrizione del presente testo contrattuale, concordano di aggiungere le seguenti clausole:

1) L'indennità di produttività di cui all'art. 17 del presente contratto da erogare ai percettori di compensi a titolo di ICI, TARSU, Avvocatura, ISTAT, Competenze tecniche, progetti finanziati da Comunità Europea, Stato, Regioni o altri Enti, sarà liquidata con le modalità seguenti:

- a) per compensi fino a € 3.000,00, produttività liquidata al 100%;
- b) per compensi da € 3.001,00 a € 5.000,00, produttività decurtata del 10%;
- c) per compensi da € 5.001,00 a € 10.000,00, produttività decurtata del 20%;
- d) per compensi da € 10.001,00, produttività decurtata del 50%.

2) Le assenze per riposo compensativo non saranno considerate assenze dal servizio ai fini del calcolo della liquidazione della produttività.