



**Contratto Collettivo
Decentrato
Integrativo**

2004 - 2005

V. M.

*Luca
P.*



COMUNE DI LARI
(PROVINCIA DI PISA)

Contratto Integrativo Decentrato 2004-2005

Premesso:

- che in data 11 aprile 2006 è stata sottoscritta la preintesa del contratto integrativo decentrato per il biennio 2004-2005;
- che in data 11/4/2006 la preintesa è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti, per il controllo sulla compatibilità dei costi;
- che non sono stati formulati rilievi da parte del predetto Organo;
- che la Giunta Comunale con deliberazione N. 75 del 3/5/2006 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Decentrato;

In data 18 maggio 2006, nella Sede Comunale di Lari, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica
nella persona del Presidente Dr. Pier Paolo Viacava - Responsabile del Servizio Finanziario e della U.O. Segreteria-Personale

e la Delegazione di parte sindacale
nelle seguenti persone:
Riccardo Turchi
Sandroni Giuseppina

per la R.S.U. del Comune di Lari
per la C.G.I.L. F.P. di Pisa

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Lari con le modalità di utilizzo delle risorse accessorie per gli anni 2004-2005.

Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale



COMUNE DI LARI
(PROVINCIA DI PISA)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

ART. 1

Campo di applicazione e durata del contratto integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale del Comune di Lari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ivi compreso il personale distaccato o comandato presso altri enti, associazioni, consorzi o altre eventuali forme associate di servizi.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e si riferiscono al biennio 2004-2005.
3. Il presente contratto produrrà i propri effetti fino alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.
4. Le risorse economiche dovranno in ogni caso essere destinate con cadenza annuale.
5. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) avverrà nella forma prevista dall'art 9 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.1.2004.

ART. 2

**Definizione dei contingenti minimi di personale
esonerato dall'effettuazione dello sciopero e procedure di attivazione**

1. Nelle procedure di attivazione dei servizi essenziali i funzionari responsabili, in occasione di scioperi individuano, i nominativi incaricati di garantire i servizi essenziali utilizzando nella individuazione dei nominativi, il criterio della rotazione.
2. Nella giornata di sciopero i funzionari non potranno assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale presente in servizio, i nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Il personale "contingentato" potrà esprimere entro il giorno successivo, la volontà di aderire, chiedendo la sostituzione, che verrà concessa ove possibile.
3. Nel rispetto dell'accordo quadro del 19/9/2002 pubblicato sulla G.U. del 31/10/2002, vengono individuati i seguenti contingenti per garantire, nei limiti e con le modalità previste dal predetto accordo nazionale, la continuità dei servizi essenziali in caso di sciopero:

Stato Civile

N. 1 addetto

Per compiti relativi alla registrazione di nascita e di morte e assegnazione sepolture.

Servizio Elettorale

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.

Servizio Polizia Municipale

N. 1 agente per turno

Limitatamente allo svolgimento delle seguenti prestazioni:

- 1) Attività richiesta dall'autorità Giudiziaria;
- 2) Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- 3) Attività di pronto intervento;
- 4) Vigilanza casa municipale;
- 5) Assistenza al servizio attinente la rete stradale;
- 6) T.S.O. (trattamento sanitario obbligatorio).

Servizio cimiteriale

N. 1 operatore

Limitatamente al ricevimento, trasporto e sepoltura delle salme.

Servizi al personale

N. 1 operatore

Il 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 nel periodo dal 05 al 15 di ogni mese. Il servizio sarà garantito limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove tale adempimento sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

4. Nei servizi non interessati dalla garanzia della continuità (sopra indicati) non vi sono obblighi e pertanto il servizio, per la durata dello sciopero, resta chiuso all'utenza.
5. Resta inteso che i servizi forniti in appalto in ogni caso (refezione scolastica, pulizia) saranno assicurati normalmente secondo modalità organizzative da concordare con il Responsabile del Servizio per il giorno della proclamazione dello sciopero.
6. Nel caso in cui il personale interessato alla chiusura del servizio non effettui lo sciopero, si presenta al proprio responsabile (Funzionario o Segretario Comunale) per essere utilizzato in altri servizi nel rispetto della categoria e profilo professionale.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni sancite dalla Legge 146/90 e dall'accordo quadro in materia del 2002.

ART. 3

Libertà ed esercizio delle attività sindacali

1. Ai sensi della Legge 537 del 24.12.1993 art. 3, comma 32 ai dipendenti pubblici si applica la Legge 20.05.1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Altri accordi collettivi nazionali, anche successivi, in materia di gestione delle attività sindacali, trovano immediata e piena applicazione e superano le norme del presente contratto qualora in contrasto.
3. Rimangono in vigore gli accordi precedenti se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
4. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U. - R.S.A., le parti concordano di prevedere sul posto di lavoro, uno spazio specificatamente individuato per le pubblicazioni di informazione ai dipendenti secondo le modalità

- previste dal C.C.N.L. 07-08-1998 da parte della R.S.U. e delle OO.SS. di categoria.
5. L'Amministrazione metterà altresì a disposizione un idoneo locale all'interno del Palazzo Comunale corredato di collegamento telematico telefonico e di fax dove i rappresentanti sindacali, la R.S.U. ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sul lavoro, possono effettuare le riunioni e ritirare le comunicazioni a loro dirette.
 6. Per le parti non disciplinate dal presente C.C.N.L. integrativo, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si rinvia a quanto disciplinato dal C.C.N.L. quadro del 7 agosto 1998.

ART. 4

Relazioni sindacali

1. Il modello di relazioni sindacali da adottare dovrà essere certo ed esigibile, nel rispetto dei distinti ruoli, fondato sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. Per le modalità di assolvimento delle relazioni sindacali si rimanda al C.C.N.L.

ART. 5

Diritto di assemblea dei lavoratori

1. I dipendenti dell'ente 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. Le R.S.U. e le organizzazioni sindacali di categoria comunicheranno la data dell'assemblea di norma con un preavviso di almeno 5 giorni prima della data fissata. Detto termine, in caso di urgenza, può essere ridotto a tre giorni. Dovrà essere data idonea comunicazione all'utenza con un preavviso di almeno 48 ore.
3. E' altresì riconosciuto, alle medesime condizioni di cui al punto precedente, l'ulteriore diritto di assemblea, nel limite di 3 ore annue, per le finalità di cui al successivo art. 8.
4. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

ART. 6

Permessi sindacali

1. I permessi sindacali sono utilizzati con le modalità previste dal C.C.N.L. quadro del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Al fine del regolare utilizzo dei permessi sindacali le OO.SS. comunicano alla Amministrazione Comunale i nominativi dei dipendenti aventi diritto.
3. Nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo la richiesta di permesso sindacale va formulata con preavviso minimo di 24 ore, ai sensi dell'articolo 23 dello statuto dei lavoratori, applicabile alle pubbliche amministrazioni in forza del disposto dell'articolo 51, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

4. Possono inoltre essere richiesti, in applicazione dell'art. 11 del C.C.N.L. Quadro 7.8.1998, permessi relativi agli organismi direttivi statuari previsti dalle rispettive OO.SS.
5. La richiesta di permesso sindacale è redatta in forma scritta.
6. Il responsabile del servizio interessato informa l'ufficio personale per gli adempimenti conseguenti all'utilizzo dei permessi sindacali.
7. In caso di richiesta di permesso sindacale da parte del Responsabile del servizio la stessa è rivolta al Segretario Comunale.

ART. 7

Commissione paritetica

1. Per approfondire e monitorare specifiche problematiche relative ad attività dell'Ente, ed anche per la verifica relativa alla applicazione del contratto, previo accordo tra le parti, potranno essere istituite commissioni bilaterali composte in modo paritetico dall'Amministrazione Comunale e dalle OO.SS.
2. All'analisi della Commissione potranno essere sottoposti lo studio sui seguenti argomenti:
 - Politiche degli orari dei servizi e dell'articolazione dell'orario di lavoro con riferimento alle esigenze dell'utenza e all'organizzazione del lavoro;
 - Studio e predisposizione di proposte attinenti all'ambiente di lavoro in materia di sicurezza ed igiene;
 - Monitoraggio dello straordinario, analisi sugli effetti delle riduzioni di orario di lavoro;
 - Formazione: ricognizione delle esigenze e predisposizione di programmi;
 - Proposte sulla riorganizzazione dei servizi e delle attività;
 - Sistema permanente di valutazione: verifiche sugli effetti;
 - Analisi sulla evoluzione dei profili professionali dei dipendenti in relazione al mutamento dei modelli organizzativi dell'Ente.
4. La consulenza della commissione potrà essere attivata con preventivo accordo tra le parti, su specifiche materie, risultante dai verbali sottoscritti in sede di Delegazione Trattante.

ART. 8

Pari Opportunità

1. L'Amministrazione Comunale si impegna a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
3. Sulla materia le parti si impegnano a presentare adeguate proposte operative da valutarsi in sede di rinnovo del presente contratto decentrato.
4. Entro sei mesi dalla firma del presente accordo dovrà costituirsi formalmente il Comitato Pari Opportunità dell'ente secondo la previsione dell'art 19 del C.C.N.L. 14.09.2000. Nella prima riunione di insediamento il C.P.O. adotterà un regolamento per il suo funzionamento secondo il principio dell'autoregolamentazione.

ART. 9

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza previsto dall'art. 18 del D.Lgs. 626/1994 è individuato secondo le modalità previste dal C.C.N.L. Quadro 7.5.1996 pubblicato sulla G.U. n. 177 del 30/7/1996.
2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall' art. 19 del D.Lgs. 626/94, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizza appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue.
3. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l' attività è considerata tempo di lavoro.
4. Il Rappresentante dei .Lavoratori per la .Sicurezza. ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma 1, lett. g, secondo un programma base di 32 ore annue. Tali ore saranno integrate nel caso di innovazioni attuate nell'Ente che abbiano rilevanza ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori.
5. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, allo scopo di informare i lavoratori su aspetti inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro, può convocare apposite assemblee nel limite di 3 ore annue.
6. Per quanto non previsto si rimanda al citato contratto quadro.

ART. 10

Comitato per il mobbing

1. Entro sei mesi dalla firma del presente accordo le parti si impegnano a costituire il comitato paritetico per la valutazione del fenomeno mobbing avente gli scopi previsti dall'art. 8 del C.C.N.L. 22.1.2004.

ART. 11

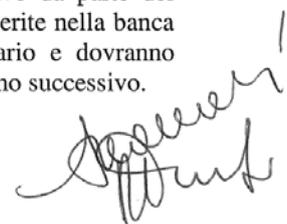
Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali

1. Si individuano come aventi diritto all'orario di lavoro ridotto a 35 ore settimanali le seguenti figure:
 - Lavoratori che operano in strutture con un'apertura del servizio non inferiore alle 10 ore giornaliere e con orario di lavoro articolato in più turni;
 - Lavoratori con orario di lavoro a programmazione plurisettimanale;
 - Lavoratori con orario di lavoro a programmazione annuale.
2. Si prevede che la riduzione di un'ora settimanale possa avvenire utilizzando le modalità sotto indicate;
 - Riduzione di 1 ora nell'arco di una settimana su un'unica giornata per i lavoratori con orari articolati in turni od a programmazione plurisettimanale;
 - Recupero delle ore concentrato in particolari periodi per il personale con orario a programmazione annuale.

Art. 12

Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38bis del C.C.N.L. integrativo del 14/9/00 la banca delle ore ha lo scopo di consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. Nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, una percentuale di prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno potrà essere computata nell'ambito della banca delle ore da utilizzarsi dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il limite delle prestazioni straordinarie che potranno confluire nella banca delle ore è stabilito nella misura massima del 50%.
4. L'utilizzo delle ore accantonate nella banca avviene su richiesta del dipendente interessato, presentata con congruo anticipo (salvo casi di particolare urgenza personale) al proprio responsabile di Servizio, il quale, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio provvede ad autorizzare il recupero. Di norma il numero di lavoratori che possono essere ammessi ad usufruire di recupero nello stesso periodo di tempo non può superare 1/3 dei dipendenti in servizio effettivo nel servizio nel periodo di riferimento. Per tale computo si tiene conto delle assenze in atto per malattia, ferie, ecc. e delle autorizzazioni a permessi o recuperi già concesse. L'onere dell'osservanza di tale disposizione resta a carico del responsabile di servizio.
5. I lavoratori dipendenti comunicheranno al proprio responsabile di riferimento, entro il giorno 7 del mese successivo a quello nel quale sono state effettuate prestazioni di lavoro straordinario, il numero delle ore che intendono accantonare nella banca delle ore, tenendo conto che il totale progressivo accantonabile non potrà superare il 50% delle ore totali di lavoro straordinario a quel momento prestate dal dipendente interessato.
6. I responsabili di servizio provvederanno, entro il decimo giorno di ciascun mese, a comunicare all'ufficio personale, per ciascun dipendente, i dati relativi al totale di ore straordinarie prestate suddivise tra quelle da liquidare e quelle da inserire in banca ore.
7. In presenza della comunicazione di cui al punto 5) l'ufficio personale provvederà a liquidare con gli stipendi del mese in corso le maggiorazioni orarie dovute per le ore mensili accantonate, in relazione alla tipologia del lavoro straordinario effettuato, evidenziando nel cedolino paga (o in apposito allegato) dei dipendenti interessati il numero delle ore accantonate.
8. L'ufficio personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art. 38-bis del CCNL integrativo del 14/9/00, provvederà periodicamente, di norma con cadenza trimestrale, a comunicare, a titolo di informazione, alla RSU, i dati relativi alla banca delle ore.
9. Al fine di verificare l'andamento complessivo delle prestazioni straordinarie e della gestione dell'istituto contrattuale della banca delle ore si terranno incontri periodici tra la parte pubblica e quella sindacale. Tali incontri dovranno comunque avere luogo almeno due volte l'anno.
10. Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono anche essere cumulate. In ogni caso la fruizione dei suddetti riposi compensativi comporta la decurtazione del budget dal monte ore di competenza del servizio cui il dipendente appartiene, della corrispondente somma, calcolata nei modi previsti per la liquidazione delle ore di straordinario in base alla categoria di appartenenza del lavoratore interessato.
11. Poiché l'utilizzo della banca delle ore costituisce strumento facoltativo da parte del personale dipendente, si conviene che le ore straordinarie, una volta inserite nella banca delle ore, non potranno più essere liquidate come lavoro straordinario e dovranno necessariamente dar luogo a recupero compensativo entro la fine dell'anno successivo.



12. Si potrà procedere al pagamento per lavoro straordinario soltanto ed esclusivamente nei seguenti casi: a) qualora il responsabile, per esigenze debitamente motivate, non sia stato in grado di autorizzare il recupero totale delle ore accantonate entro l'anno successivo alla prestazione; b) nel caso di cessazione dal servizio del dipendente.
13. I risparmi sul budget di spesa per lavoro straordinario, derivanti dal recupero delle ore straordinarie che confluiranno in banca ore, saranno destinati ad incrementare le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999.
14. Restano esclusi dalle disposizioni del presente articolo i dipendenti titolari di posizione organizzativa per i quali restano ferme le disposizioni concernenti l'orario di servizio previste dal C.C.N.L.
15. Dall'anno 2006 le parti si impegnano a verificare l'effettivo utilizzo di questo istituto contrattuale ed il suo funzionamento.

ART. 13

Formazione ed aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. La formazione sarà effettuata secondo apposita programmazione concordata tra le parti.
3. Alla formazione viene annualmente destinata una somma pari all'1% della spesa di personale.
4. Le somme stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
5. L'Ente nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I. promuove direttamente o in forma associata, anche per il tramite di agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale per il personale neo assunto: per i primi tre mesi che verrà affiancato dal Responsabile del servizio competente e/o da un collega più anziano di servizio, individuato dal Responsabile stesso, con funzioni di tutor;
 - corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate professionalmente equivalenti;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
6. Il piano di formazione dovrà tenere conto dei bisogni formativi del personale e sarà finalizzato ai seguenti obiettivi:
 - favorire la conoscenza ed apprendimento degli strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della attività lavorativa dei dipendenti, consentendone la crescita della professionalità;
 - sviluppare autonomia e capacità innovative e favorire una cultura gestionale improntata al risultato con particolare riferimento ai dipendenti occupanti posizioni di elevata responsabilità;
 - favorire i processi di rinnovamento nell'Ente e l'integrazione tra i servizi;
 - costituire valido elemento per favorire i percorsi di carriera del personale.
7. La formazione sarà effettuata secondo apposita programmazione concordata tra le parti da attivare entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente C.C.D.I.

ART. 14

Lavoro Straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario avviene per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale.
2. L'istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. Di norma, pertanto, le ore prestate per commissioni o altre riunioni programmate devono rientrare nella articolazione dell'orario di lavoro dei dipendenti interessati.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono disposte sulla base delle esigenze di servizio individuate dai responsabili di servizio e devono essere preventivamente autorizzate con provvedimento scritto dagli stessi.
4. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario è costituito apposito fondo ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 1.4.99.
5. La gestione del fondo avviene tramite assegnazione di budget annuale per ogni servizio.
6. Oltre a quanto già previsto dal C.C.N.L. 1998/2001 in merito alla riduzione delle risorse destinate al lavoro straordinario, si procederà ad un progressivo abbattimento delle stesse. A tale scopo le parti si incontrano almeno due 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. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 C.C.N.L. 1.4.99 e saranno destinate prioritariamente, in sede di contrattazione decentrata, al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
7. 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 dell'Ente, di specifici compensi al personale (compresi i titolari di posizione organizzativa) per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
8. Il Fondo per il Lavoro Straordinario per gli anni 2004/2005 è così costituito:

RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO	ANNO 2004	ANNO 2005
Risorse Art. 14 C.C.N.L. 1.4.99	16.818,62	16.818,62
Riduzione 3% Art. 14, comma 4, già acquisita nelle risorse Art. 15	504,56	504,56
RISORSE DISPONIBILI	16.314,06	16.314,06
Ulteriore riduzione 3% da assegnare alle risorse variabili dell'anno successivo	489,42	489,42
RISORSE RESTANTI EX ART. 14	15.824,64	15.824,64
Riduzione aggiuntiva (5%) da assegnare alle risorse variabili dell'anno successivo	791,23	791,23
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	15.033,41	15.033,41

9. Nel predetto fondo confluiranno altresì le risorse per lavoro straordinario elettorale e/o per eventi eccezionali (es. calamità) delle quali potrà beneficiare anche il personale incaricato delle responsabilità dell'area delle posizioni organizzative.

ART. 15

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per gli anni 2004 e 2005 sono così costituiti:

RISORSE ACCESSORIE EX ARTT. 31 e 32 DEL C.C.N.L. 22/01/2004

RISORSE STABILI		IMPORTO ANNO 2004	IMPORTO ANNO 2005
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. a)	Fondo art. 31 C.C.N.L. 6.7.95 Lett. b,c,d,e	41.513,42	41.513,42
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. a)	Lettera a) Art. 31 C.C.N.L. 6.7.95 già destinato al personale ex 8 ^a Q.F. incaricato delle P.O. calcolato in proporzione al numero dei dipendenti interessati	1.205,00	1.205,00
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. b)	Risorse aggiuntive art. 32 C.C.N.L. 6.7.95	11.213,66	11.213,66
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. g)	Risorse LED	12.628,92	12.628,92
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. h)	Risorse indennità ex 8 ^a Q.F. Art. 37, comma 4, C.C.N.L. 6.7.95	1.549,37	1.549,37
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. j)	Incremento 0,52% monte salari 1997	5.539,93	5.539,93
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 1, lett. m)	Riduzione 3% per lavoro straordinario già acquisito	504,56	504,56
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 5	Implementazione dotazione organica	0,00	5.600,00
C.C.N.L. 7.10.2001 Art. 4, comma 1	Integrazione 1,1% monte salari 1999 C.C.N.L. 2000/2001	12.141,57	12.141,57
C.C.N.L. 7.10.2001 Art. 4, comma 1	RIA personale cessato	4.120,58	4.120,58
Incremento art. 32, comma 1, C.C.N.L. 2002/2005	0,62% monte salari 2001	7.039,06	7.039,06
Incremento art. 32, comma 2, C.C.N.L. 2002/2005	0,50% monte salari 2001	5.676,67	5.676,67
Incremento per applicazione Dichiarazione Congiunta n. 14 C.C.N.L. 2002/2005	Aumento base Progressione Orizzontale C.C.N.L. 2002/2003	2.589,47	2.589,47
	Aumento base Progressione Orizzontale C.C.N.L. 2001/2002	1.556,52	1.556,52
TOTALE RISORSE STABILI		107.278,73	112.878,73

RISORSE VARIABILI ANNO 2004		IMPORTO
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 2	Incremento 1,2% monte salari 1997	12.784,45
RIA ex Marinai 2003	1/12 + rateo 13 ^a mensilità	183,14
Risorse provenienti dall'anno 2003 e precedenti	Compreso risorse Dichiarazione Congiunta n. 20 C.C.N.L. 2002/2005	18.668,94
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 5 Implementazione Servizi		2.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		34.136,53
0,20% monte salari 2001 Alte Professionalità		2.284,73

RISORSE VARIABILI ANNO 2005		IMPORTO
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 2	Incremento 1,2% monte salari 1997	12.784,45
Minore spesa a consuntivo per lavoro straordinario 2004		4.206,01
C.C.N.L. 1.4.99 Art. 15, comma 5 Implementazione Servizi		10.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		26.990,46
0,20% monte salari 2001 Alte Professionalità		2.284,73

ART. 16

Utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'articolo precedente, disponibili nel bilancio dell'Ente per gli anni 2004/2005, sono così destinate:

ANNO 2004

RISORSE STABILI

Sum
Proceder
Ant

RISORSE STABILI COMPLESSIVE	107.278,73
Risorse già destinate:	
Spesa 2004 per Progressione Economica Orizzontale	42.454,64
Spesa 2004 Indennità di Comparto	22.121,44
Ex VI Qualifica V.U.	369,27
Indennità "Ad personam" per progressioni verticali	93,20
Risorse stabili già destinate	65.038,55
Risorse per nuove progressioni economiche orizzontali Anno 2004	5.500,00
Totale risorse stabili destinate	70.538,55
RISORSE STABILI RESIDUE DA DESTINARE	36.740,18

RISORSE DISPONIBILI 2004
(STABILI RESIDUE + VARIABILI)

RISORSE STABILI RESIDUE	36.740,18
RISORSE VARIABILI	34.136,53
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	70.876,71
UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI	
Indennità Rischio	15.630,00
Indennità Turno	10.703,51
Indennità Disagio	5.435,80
Indennità Maneggio valori	900,00
Maggiorazione Festiva	153,49
Compenso Particolari Responsabilità	10.900,00
Produttività Art. 17, comma 2, lettera a) C.C.N.L. 1.4.1999	27.153,91
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	70.876,71

Uuuu

1

James

Art

ANNO 2005

RISORSE STABILI

RISORSE STABILI COMPLESSIVE	112.878,73
Risorse già destinate:	
Spesa 2005 per Progressione Economica Orizzontale	38.664,04
Spesa 2005 Indennità di Comparto	22.118,03
Ex VI Qualifica V.U.	369,27
Indennità "Ad personam" per progressioni verticali	199,68
Risorse stabili già destinate	61.351,02
Risorse per nuove progressioni economiche orizzontali Spesa 2004/2005	17.200,00
Totale risorse stabili destinate	78.551,02
RISORSE STABILI RESIDUE DA DESTINARE	34.327,71

RISORSE DISPONIBILI 2005
(STABILI RESIDUE + VARIABILI)

RISORSE STABILI RESIDUE	34.327,71
RISORSE VARIABILI	26.990,46
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	61.318,17
UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI	
Indennità Rischio	16.470,00
Indennità Turno	11.341,09
Indennità Disagio	5.234,88
Indennità Maneggio valori	900,00
Maggiorazione Festiva	103,52
Compenso Particolari Responsabilità	10.900,00
Produttività Art. 17, comma 2, lettera a) C.C.N.L. 1.4.1999	16.368,68
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	61.318,17

VVVV
[Signature]

Indennità di rischio

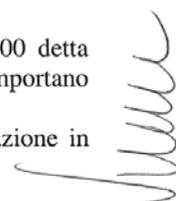
1. L'indennità di rischio sarà corrisposta a tutti i dipendenti a prescindere dalla categoria posseduta, che svolgono compiti che comportano specifici rischi, secondo quanto di seguito stabilito e precisamente:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, scuolabus, autocarri, autotreni o altri veicoli utilizzati per eventuali operazioni di carico e scarico;
 - b. Prestazioni di lavoro che comportano in maniera diretta e continua il contatto con catrame- bitume - oli minerali- fuliggine. Lavoratori addetti alla manutenzione stradale o addetti alla segnaletica stradale (presenza di traffico). Per analogia, si eroga l'indennità ai lavoratori che svolgono mansioni correlate e/o analoghe;
 - c. Prestazioni di lavoro che comportano in maniera diretta e continua la rimozione o seppellimento delle salme (esecutori- custodi addetti alle sepolture), operai addetti ai cimiteri (contatto con lapidi, casse, ecc.);
 - d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività boschiva o di giardinaggio per il cui svolgimento è di norma previsto l'uso di mezzi meccanici o di utensili. Per analogia si eroga l'indennità di rischio al personale che utilizza i medesimi strumenti di lavoro. A titolo esemplificativo e non esaustivo falegnami – giardinieri (strumenti da taglio, ecc.);
 - e. Prestazioni di lavoro di vigilanza sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'inquinamento atmosferico, acustico ed ambientale;
 - f. Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di videoterminali per un periodo medio settimanale pari almeno al 50% del proprio servizio.
2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopraindicate compete, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, una indennità di €. 30,00 (trenta/00) mensili.
3. I Responsabili di Servizio indicheranno nel rispetto del presente accordo, i lavoratori aventi diritto ed ai quali andranno corrisposte o conguagliate le dovute competenze.
4. La suddetta indennità non è liquidabile per quei mesi nei quali i dipendenti interessati abbiano fatto registrare assenze superiori a giorni 15 (quindici). I giorni di ferie non saranno computati come assenza.

Indennità per maneggio valori

1. In armonia con quanto previsto dall'art. 36 delle "Code Contrattuali" 14.9.2000 detta indennità sarà corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano il maneggio di valori di cassa per un importo annuo non inferiore ad €. 516,00.
2. L'indennità è stabilita in misura forfetaria mensile secondo la seguente graduazione in base ai valori di cassa maneggiati:

da €. 516,00	a	€. 2.582,28	€ 6,00
da €. 2.582,29	a	€. 10.329,14	€ 11,00
da €. 10.329,15	a	€. 25.822,24	€ 16,00
	oltre	€. 25.822,24	€ 46,48

3. La liquidazione avverrà in base alle risultanze dei verbali della verifica di cassa.
4. Per l'economista la corresponsione avviene con cadenza mensile, con riserva di conguaglio, mentre per l'altro personale la cadenza è annuale.




Indennità di turnazione

1. Ai sensi dell'art. 22 delle "Code contrattuali" 14.9.2000 si riconosce che i presupposti per la turnazione si verificano per il solo servizio di Vigilanza.
2. All'interno di tale servizio la relativa indennità sarà corrisposta ai dipendenti utilizzati con i criteri previsti dalla citata norma contrattuale a seguito di attestazione del Responsabile del servizio stesso.

Indennità di disagio

1. Vengono individuate le varie figure (vedi tabella che segue), quali beneficiarie di specifica indennità per attività particolarmente disagiata in relazione all'orario di servizio o alle condizioni in cui sono chiamate a svolgere tale servizio.
2. L'indennità, in misura forfetaria mensile (ad esclusione dell'ultimo punto), è correlata all'entità del disagio ravvisato ed è indicata a fianco di ciascuna figura, come sotto individuata.
3. L'indennità viene corrisposta a ciascun dipendente, secondo apposita attestazione del Responsabile del servizio interessato, per il periodo in cui il dipendente sostiene tale disagio.

Figure	Motivo	Indennità mensile (ad eccezione dell'ultimo punto)	Decorrenza
Personale addetto ai servizi cimiteriali	Particolare articolazione dell'orario di servizio (orario flessibile)	€ 31,00	01.01.2004
Autista scuolabus	Particolare articolazione dell'orario di servizio	€ 20,66	01.01.2004
Personale addetto al controllo della qualità degli alimenti, preparazione cibi ed alla vigilanza sullo scuolabus	Particolare articolazione dell'orario di servizio	€ 10,33	01.01.2004
Attività svolte anche il sabato con rientri pomeridiani settimanali: per gruppi di lavoro fino a 3 dipendenti per gruppi di lavoro superiore a 3 dipendenti	Particolare articolazione dell'orario di servizio	€ 15,00 € 13,00	01.01.2004
Personale polizia municipale	Implementazione servizi sul territorio	€ 31,00	01.01.2004
Personale che svolge prestazioni lavorative nei giorni festivi, non remunerate con altri istituti contrattuali	Disponibilità per: ricezione atti stato civile, rilascio permessi seppellimento e/o concessioni cimiteriali, assistenza alla celebrazione matrimoni	€ 25,00 per ogni presenza effettuata indipendentemente dall'orario effettuato	01.01.2004

V...

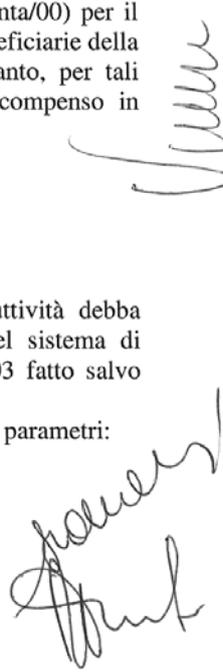
Quelley
Aruff

Indennità ex art. 17 lett. f CCNL 01.04.1999 Art. 36 CCNL 2004

1. La somma destinata da corrispondere al personale di Categoria C e D , non titolare di indennità di posizione, a titolo di indennità per particolari responsabilità è di €. 10.900,00 e viene così riconosciuta:
 - ai soggetti di categoria C e D responsabili di procedimento risultante da atti formali e che hanno effettivamente svolto l'attività per la quale sono stati nominati nonché ai soggetti che hanno ugualmente svolto compiti di particolari e documentate responsabilità risultanti comunque da atti formali;
 - ai soggetti che svolgono compiti comportanti responsabilità o coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai;
2. Fermo restando il limite massimo di importo previsto dal C.C.N.L., le indennità annue spettanti ai soggetti di cui sopra vengono così determinate:
 - a) Ai dipendenti di categoria D €. 1.000,00 (mille/00)
 - b) Ai dipendenti di categoria C €. 1.000,00 (mille/00)
3. Nel caso in cui altro personale sia chiamato a sostituire un soggetto cui spetta il compenso per particolari responsabilità, lo stesso percepirà detto compenso come quota parte.
4. Ai fini delle modalità di erogazione, si stabilisce che la stessa indennità, proporzionalmente al periodo e su specifica individuazione del Responsabile del Servizio di appartenenza, venga erogata in una unica soluzione, mediante apposita attestazione dei responsabili di servizio.
5. Viene stabilito, ai sensi dell'art. 17, comma 2 C.C.N.L. 1.4.1999 così come aggiunto dall'art. 36 , comma 2, del C.C.N.L. 22.1.2004, un compenso per specifiche responsabilità alle seguenti figure:
 - Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale
 - Personale addetto all'U.R.P.
6. L'importo del compenso è stabilito in €. 200,00 (duecento/00) annui lordi per gli Ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficiale Elettorale ed €. 150,00 (centocinquanta/00) per il personale addetto all'U.R.P. e competerà alle predette figure qualora non beneficiarie della indennità per particolari responsabilità di cui al punto precedente in quanto, per tali dipendenti, l'importo annuo di € 1.000,00 si intende comprensivo del compenso in questione.

Produttività

1. Le parti stabiliscono che l'attribuzione dei compensi relativi alla produttività debba avvenire a seguito di valutazione del personale dipendente a mezzo del sistema di valutazione permanente di cui all'art. 17 ed allegato A) del C.C.D.I. 2003 fatto salvo quanto previsto, da successivo punto 3.
2. La quota individuale di premio incentivante sarà attribuita secondo i seguenti parametri:
 - 1^ fascia di valutazione (punteggio fino a 13 punti): 60%
 - 2^ fascia di valutazione (punteggio da 14 a 17 punti): 80%
 - 3^ fascia di valutazione (punteggio da 18 a 21 punti): 100%



3. Per gli anni 2004-2005, le parti, preso atto che la sottoscrizione del presente accordo avviene in periodo successivo a quello di riferimento, stabiliscono che in via transitoria la valutazione del personale dipendente sia ricondotta a criteri e fattori obiettivamente accertabili e condivisibili e quindi essenzialmente riferiti ai seguenti elementi:

- 1) impegno nelle prestazioni;
- 2) apporto individuale nel raggiungimento degli obiettivi.

A tale scopo schede di cui all'Allegato A) del C.C.D.I. 2003 saranno utilizzate per gli anni 2004-2005 per la sola valutazione degli indicatori riferiti ai suddetti fattori e più precisamente:

- per la Categoria B indicatori n. 1,2,3,7;
- per la Categoria C indicatori n. 1,3,4,7;
- per la Categoria D indicatori n. 2,3,4,7.

Pertanto per gli anni 2004-2005 il punteggio di riferimento utile alla individuazione della fascia di valutazione sarà proporzionato a quello totale previsto dalle schede di cui al citato Allegato A, ovvero:

- 1^ fascia di valutazione (punteggio fino a 7 punti): 60%
- 2^ fascia di valutazione (punteggio da 8 a 10 punti): 80%
- 3^ fascia di valutazione (punteggio da 11 a 12 punti): 100%

Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del C.C.N.L. 1.4.1999 così come sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. 22.1.2004.

4. Le schede di valutazione di cui all'allegato A) citato, una volta compilate, saranno illustrate e consegnate ai dipendenti interessati, i quali sottoscriveranno la scheda per presa visione e potranno inserire osservazioni.
5. Nel caso di osservazioni del dipendente è previsto un meccanismo di verifica alla presenza del Segretario Comunale e/o Direttore Generale da effettuarsi entro 30 giorni dalla presentazione delle stesse.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato avrà diritto al compenso di produttività, nel rispetto dei suddetti criteri, nel caso di prestazione lavorativa resa per un periodo continuativo, nell'anno di riferimento, superiore a sei mesi.
7. Le risorse complessivamente destinate, per gli anni 2004-2005, alla produttività, sono quelle che risultano sottraendo dalle risorse disponibili di cui all'art. 16 del presente accordo (ad esclusione di quelle relative alla cosiddetta lettera k) le risorse necessarie al pagamento di tutti gli altri istituti oggetto del presente accordo.
8. La quota pro-capite di produttività per gli anni 2004-2005 corrispondente all'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente, sarà determinata dividendo il totale delle risorse destinate alla produttività, come sopra individuato, per il numero complessivo dei dipendenti aventi titolo al compenso, tenendo conto dei periodi di servizio inferiori all'anno.
9. Ai fini della liquidazione, i responsabili dei servizi, nel rispetto dei criteri sopra fissati e di quanto previsto dal CCNL 22.1.2004, dovranno fornire all'Ufficio Personale l'elenco dei dipendenti aventi titolo al compenso di produttività con i relativi punteggi assegnati.
10. Nel caso di parziale attribuzione delle risorse, le somme residue andranno ad incrementare il fondo per l'anno successivo.

Eventuale insufficienza dei budget destinati

1. Qualora in sede di liquidazione e/o conguaglio delle competenze accessorie per gli anni

2004/2005 le risorse di alcuni budget risultino insufficienti rispetto alle esigenze e non siano espressamente previste limitazioni di spesa le somme mancanti potranno essere reperite da altri budget all'interno del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.99 e comunque entro l'importo complessivo del fondo stesso.

**Risorse di cui all'art. 15 comma 1, lettera K, del CCNL
1.4.1999 (Art. 18 Legge 109/94 - I.C.I. - Notifiche)**

1. Per quanto riguarda le risorse di cui all'art. 15 comma 1, lettera K, del C.C.N.L. 1.4.1999 si stabilisce quanto segue:

☐ Art. 18 Legge 109/94:

In merito al compenso incentivante previsto dall'art. 18 della Legge 109/1994 si rimanda agli specifici regolamenti approvati con deliberazioni della Giunta Comunale.

☐ Recupero I.C.I. :

Per le attività inerenti il recupero dell'evasione dall'I.C.I. per gli anni 2004 e 2005 il compenso da erogare al personale della U.O. Tributi sarà pari all'1% degli introiti, riferiti all'anno 2004 e 2005, relativi al recupero della evasione I.C.I., nel limite complessivo di €. 5.000,00 per ciascun anno di riferimento, secondo apposita certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario.

☐ Diritti di notifica:

Per gli anni 2004 e 2005 sarà corrisposta al personale del servizio vigilanza che ha effettuato il servizio di notifica un compenso pari al 25% degli introiti per notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione finanziaria. La liquidazione avverrà secondo apposita attestazione e ripartizione del Responsabile del Servizio Vigilanza.

Art. 17

Sistema di valutazione permanente

1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica è effettuata mediante il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 17 ed allegato A) del C.C.D.I. 2003.
2. E' fatto salvo quanto previsto dal presente accordo per gli anni 2004 e 2005.

Art. 18

Progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13 del C.C.N.L. 1/3/1999 nel limite delle risorse disponibili nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 5 del suddetto C.C.N.L.
2. La progressione economica per gli anni 2004 e 2005 dovrà avvenire secondo i seguenti criteri:

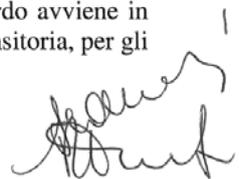
- a. Per i dipendenti appartenenti alle categorie **B e C** aventi i requisiti sotto riportati la progressione economica avverrà con decorrenza **1° luglio 2004**;
- b. Per i dipendenti appartenenti alla categoria **D** nonché per quelli di categoria **B e C** di cui ai punti 5 e 6, aventi i requisiti sotto riportati la progressione economica avverrà con decorrenza **1° luglio 2005**;

Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali parteciperanno i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alle predette date che potranno far valere, all'inizio dell'anno di riferimento della progressione economica, una anzianità di almeno due anni nella categoria e posizione economica di appartenenza conseguita, anche alle dipendenze di altra amministrazione comunale. Le date di riferimento, per gli anni 2004-2005, sono le seguenti:

- per i dipendenti di categoria B e C (progressioni con decorrenza 1° luglio 2004) l'anzianità minima richiesta dovrà essere posseduta all'1.1.2004;
- per i dipendenti di categoria D (progressioni con decorrenza 1° luglio 2005) l'anzianità minima richiesta dovrà essere posseduta all'1.1.2005;

Alle selezioni ed alla conseguente attribuzione delle progressioni economiche di cui al presente articolo non partecipano i dipendenti che in uno qualsiasi degli anni di riferimento (2004 o 2005) hanno effettuato la progressione verticale. Per detti dipendenti le parti concordano che in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2006 saranno stabilite, in armonia con i criteri previsti dal presente accordo, le decorrenze delle progressioni orizzontali compatibilmente con le risorse disponibili. Per quanto riguarda l'anzianità di permanenza nella nuova posizione infracategoriale richiesta per l'effettuazione della futura progressione orizzontale, il requisito sarà pari a mesi 18 (diciotto).

3. Conseguiranno la progressione economica orizzontale, con le suddette decorrenze, quei dipendenti che, in possesso dei requisiti richiesti, avranno ottenuto un punteggio di valutazione, relativo all'anno di riferimento, pari ad almeno i 2/3 del punteggio massimo, ovvero almeno 8 punti su un totale di 12 punti.
4. Per i dipendenti appartenenti alle categorie B e C la valutazione dovrà essere riferita all'anno 2004 mentre per i dipendenti appartenenti alla categoria D, nonché per i dipendenti di categoria B e C di cui al successivo punto 5, la valutazione dovrà essere riferita all'anno 2005.
5. Qualora, per i dipendenti di categoria B e C il requisito minimo dei due anni di permanenza nella categoria e posizione economica di appartenenza venga a maturazione successivamente alla data del 1.1.2004 e comunque entro il 31.12.2004, la progressione economica avverrà con decorrenza 1.7.2005 fermi restando i criteri di valutazione ed il punteggio minimo previsti dal presente accordo.
6. Per i dipendenti assunti in servizio per mobilità nel periodo di riferimento del presente contratto, la decorrenza avverrà, nel rispetto delle date sopra stabilite al maturare del requisito dell'anzianità richiesta. Per tali dipendenti, qualora non presenti nell'Ente nell'intero anno di riferimento la valutazione avverrà sulla base del periodo di presenza in servizio e/o acquisendo i fattori necessari dall'Ente di provenienza.
7. La valutazione avverrà utilizzando il sistema di valutazione approvato con il C.C.D.I. 2003 e quindi facendo riferimento alle schede allegate a detto contratto. Tuttavia, le parti, preso atto che la sottoscrizione del presente accordo avviene in periodo successivo a quello di riferimento, stabiliscono che in via transitoria, per gli



anni 2004 e 2005, la valutazione del personale dipendente sia ricondotta ai seguenti indicatori:

per la Categoria B (scheda n. 6) indicatori n. 1,2,4,8;
per la Categoria B (scheda n. 7) indicatori n. 1,2,3,5;
per la Categoria C (scheda n. 9) indicatori n. 1,4,5,8;
per la Categoria C (scheda n.10) indicatori n. 1,2,3,5;
per la Categoria D (scheda n. 12) indicatori n. 1,2,3,4.

8. Ai fini della attribuzione delle progressioni orizzontali, i responsabili dei servizi, faranno pervenire all'Ufficio Personale le schede di valutazione dei dipendenti interessati secondo quanto previsto dai precedenti punti. Gli atti relativi saranno adottati, una volta verificati i requisiti richiesti, dal Segretario Comunale/Direttore Generale o, in mancanza, dal responsabile del servizio cui fa capo l'U.O. Personale.
9. In considerazione del fatto che dall'anno 2001 nessun dipendente ha usufruito di nuove progressioni economiche ed allo scopo di permettere un riallineamento per quei dipendenti che in occasione delle precedenti progressioni orizzontali sono risultati penalizzati da carenza di requisiti di anzianità, in via transitoria e del tutto eccezionale, si stabilisce quanto segue:
I dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente alla data dell'1.1.2002, che non abbiano effettuato progressione verticale nel biennio 2004-2005 e che alla data del 30.6.2004 si trovino in Categoria B posizioni economiche B1 e B2, Categoria B3 posizione economica B4 e Categoria C posizione economica C1, ferma restando la progressione economica prevista dal presente articolo con decorrenza 1.7.2004, effettueranno una ulteriore progressione economica orizzontale con decorrenza 1.7.2005 qualora, in servizio presso l'Ente a tale data, ottengano anche per l'anno 2005 una valutazione pari ad almeno i 2/3 del punteggio massimo, ovvero almeno 8 punti su un totale di 12 punti.

Art. 19

Mensa

1. L'art. 14 del C.C.N.L. 1.4.99 dispone che "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. Nel rispetto della previsione contrattuale e dell'assetto organizzativo l'Ente ha istituito il servizio sostitutivo tramite attribuzione al personale di buoni pasto.
3. La materia potrà essere oggetto di futuro confronto tra le parti.

Art. 20

Prestazioni assistenziali e previdenziali di cui all'art. 17 C.C.N.L. 22.01.2004

1. Le parti si impegnano a confrontarsi entro il 30 settembre 2006 per l'attuazione di quanto necessario ai fini delle prestazioni previste dall'art 17 del C.C.N.L. 22.1.2004.

Art. 21

Personale comandato e/o distaccato

Per il personale comandato e/o distaccato presso enti e/o organismi associativi, l'Ente applicherà gli istituti giuridici ed economici quali le progressioni orizzontali, le progressioni verticali nonché gli altri elementi relativi al salario accessorio.

A tal fine l'Ente acquisirà, previo accordo con l'Ente/organismo demandato alla gestione, le valutazioni secondo le previsioni del presente accordo.

Resta inteso che gli enti definiranno di comune accordo l'eventuale ripartizione relativa ai costi.

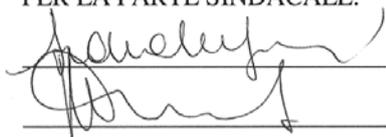
Resta altresì inteso che eventuali processi di armonizzazione sul trattamento economico accessorio che la struttura che utilizza il personale suddetto dovesse prevedere, saranno valutati in sede di trattativa aziendale.

In caso di distacco sindacale, ai fini della valutazione per la progressione economica orizzontale e per il salario accessorio si terrà conto dell'ultima valutazione utile.

PER LA PARTE PUBBLICA:



PER LA PARTE SINDACALE:



Nota congiunta: Le parti concordano nello stabilire il termine di 30 giorni dalla firma del presente contratto per la trasmissione da parte dei responsabili di servizio all'Ufficio Personale delle schede di valutazione dei dipendenti affinché l'Ufficio stesso, nel rispetto dei tempi tecnicamente ed operativamente necessari, abbia la possibilità di corrispondere le relative competenze stipendiali con il mese di luglio 2006.

Nota di parte sindacale: la R.S.U. e la F.P.CGIL considerano prioritario l'impegno di sviluppare nell'anno 2006 il percorso per il completamento delle progressioni verticali, secondo quanto in precedenza definito.

