



COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2004

Premesso:

- che la Giunta comunale con deliberazione n. 27 del 17 febbraio 2004 ha provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica;
- che la Giunta comunale con deliberazione n. 148 del 13 settembre 2004 ha formulato alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definire gli obiettivi e i vincoli per la trattativa del contratto collettivo decentrato valido per il quadriennio normativo 2002/2005 e per la parte economica 2004;
- che in data 15 aprile 2005 è stato sottoscritto dalle due parti (pubblica e sindacale) una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI);
- che in data 21 aprile 2005 l'ipotesi è stata trasmessa al Collegio dei Revisori;
- che in data 27 aprile il succitato Collegio ha espresso parere favorevole;
- che in data 3 maggio 2005 la Giunta Comunale con provvedimento n. 69 ha verificato la coerenza dell'ipotesi di accordo con gli obiettivi e i programmi dell'Ente e autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato;
- che in data 12 maggio 2005 è stata convocata la delegazione trattante sindacale per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo.
- che in data odierna (19 maggio 2005) presso la Residenza Municipale del Comune di Montegrotto Terme ha luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale;

Le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il quadriennio normativo 2002/2005 e per la parte economica anno 2004.

ART. 1 – OBIETTIVI

Il Sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, ha l'obiettivo primario di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro del personale dipendente.

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.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, concernente il quadriennio 2002 – 2005 per la parte normativa ed il biennio 2004 – 2005 per la parte economica, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montegrotto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto si applica, altresì, al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

ART. 3 – RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema e con le forme previste dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale (CCNL), attraverso gli istituti dell'informazione, dell'esame, della consultazione, della concertazione e della contrattazione.

Gli atti ed i provvedimenti adottati dagli organi dell'Amministrazione, inerenti le materie oggetto di informazione, consultazione, concertazione, esame e contrattazione, devono indicare espressamente l'avvenuta attivazione dell'istituto nonché, in caso di consultazione, concertazione o contrattazione, le posizioni espresse dalla Parte sindacale.

Gli accordi sottoscritti sono pubblicati mediante affissione all'albo sindacale.

Una copia del presente contratto decentrato viene fornita ai neoassunti all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro.

Al fine di rendere agevole l'esercizio delle prerogative sindacali l'Amministrazione mette a disposizione delle rappresentanze sindacali una casella di posta elettronica.

ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti si attengono a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL del 22/1/2004.

ART. 5 – VERIFICHE PERIODICHE

Con cadenza semestrale le parti (pubblica e sindacale) si riuniscono per verificare lo stato di attuazione del presente contratto decentrato.

ART. 6 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Le risorse stabili del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, risultano costituite per il 2003 come di seguito risultante:

CCNL 01.04.99			
a)	Art. 14, comma 4, rid. 3% lav. straordinario	€	498,38
b)	Art. 15, c.1, lett. a): fondi ex art. 31 ccnl 6.7.95	€	87.483,67
c)	Art. 15, c. 1, lett. g): risorse LED	€	11.234,49
d)	Art. 15, c. 1, lett. j): 0,52% monte salari 1997	€	5.094,85
CCNL 05.10.01			
e)	Art. 4, c. 1: incr. 1,1% monte salari 1999	€	15.537,00
f)	Art. 4, c. 2: RIA + assegni ad pers. cessati	€	5.041,01
g)	Incremento differenziale per progr. orizzontali	€	1.685,96
CCNL 22.01.04			
h)	Art. 32, c. 1: 0,62% monte salari 2001	€	9.019,33
i)	Art. 32, c. 2: 0,50% monte salari 2001	€	7.273,66
		€	142.868,35

Le risorse decentrate stabili sono prioritariamente utilizzate per finanziare gli istituti che richiedono pagamenti stabili. Detti pagamenti vengono definiti contabilmente a conclusione di ogni anno solare.

L'importo di cui alla lett. f) è annualmente suscettibile di modifica a seguito delle cessazioni di rapporti di lavoro con questo Ente, avvenute durante l'anno.

Gli importi di cui alle lett. h) – i) sono corrisposti a valere dal 2003. Considerato che nel 2003 tali somme non erano state erogate viene data attuazione alla dichiarazione congiunta n. 20 del CCNL 22 gennaio 2004 prevedendo in tal senso “una tantum” nelle risorse decentrate variabili del 2004.

Le risorse decentrate stabili per l'anno 2004 risultano presuntivamente così composte:

CCNL 01.04.99			
a)	Art. 14, comma 4, rid. 3% lav. Straordinario	€	498,38
b)	Art. 15, c.1, lett. a): fondi ex art. 31 ccnl 6.7.95	€	87.483,67
c)	Art. 15, c. 1, lett. g): risorse LED	€	11.234,49
d)	Art. 15, c. 1, lett. j): 0,52% monte salari 1997	€	5.094,85
CCNL 05.10.01			
e)	Art. 4, c. 1: incr. 1,1% monte salari 1999	€	15.537,00
f)	Art. 4, c. 2: RIA + assegni ad pers. cessati	€	8.267,46
g)	Incremento differenziale per progr. orizzontali	€	1.685,96
CCNL 22.01.04			
h)	Art. 32, c. 1: 0,62% monte salari 2001	€	9.019,33
i)	Art. 32, c. 2: 0,50% monte salari 2001	€	7.273,66
l)	Incremento differenziale per progr. Orizzontali	€	1.975,86
		€	148.070,66

Le risorse decentrate variabili per l'anno 2004 corrispondono alle seguenti voci contrattuali.

CCNL 01.04.99			
a)	Art. 15, c.1, lett.e): economie da tempo parziale	€	11.669,85
b)	Art. 15, c.1, lett.k): incentivi Merloni, Istat	€	
c)	Art. 15, c.1 lett. m): risparmi annuali su straord.	€	2.925,30
d)	Art. 15, c. 2 e 4: incremento sino all'1,2%	€	11.762,00
e)	Art. 15, c. 5: incrementi miglioramento servizi	€	16.000,00
CCNL 05.10.01			
f)	Art. 4, c. 3 e 4: ICI e incentivi uffici finanziari	€	
g)	Art. 32, c. 1 e c. 2 "recupero importo del 2003"	€	16.292,99
		€	58.650,14

ART. 7 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO INDENNITA' DI COMPARTO BIENNIO 2003/2004.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004, e alle progressioni economiche orizzontali.

ART. 8 - INTEGRAZIONI RISORSE STABILI E VARIABILI

A seguito del reale incremento della dotazione organica (aumento numerico del personale in servizio ivi comprese le assunzioni di personale con rapporto a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro) le risorse stabili dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 vengono incrementate di un importo quantificato mediamente in € 2.200,00.

ART. 9 - CRITERI GENERALI RELATIVI AL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Una quota delle risorse decentrate (di seguito citate come “produttività individuale”) viene destinata alle politiche incentivanti la qualità del lavoro svolto da ogni dipendente.

Il sistema di valutazione delle prestazioni ha come finalità il riconoscimento del lavoro svolto in relazione agli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati nell'ambito dell'Ente e a favore della collettività.

Questo sistema si basa su un metodo di valutazione compilato annualmente dai responsabili del settore di appartenenza. Questi ultimi sono soggetti alla valutazione di un apposito Nucleo di valutazione.

Le risorse per l'incentivazione sono annualmente ripartite in budget di settore in riferimento al numero e alla categorie di appartenenza dei dipendenti del settore stesso).

Il budget iniziale di settore viene suddiviso tra i dipendenti dello stesso settore in riferimento alla realizzazione degli obiettivi assegnati agli stessi dal capo settore.

Se la percentuale di realizzazione è pari o superiore al 70% viene assegnato al settore una quota pari all'100% dell'importo preventivamente quantificato;

Se la percentuale di realizzazione è inferiore:

- al 70% viene assegnato al settore una quota pari all'80% dell'importo previsto;
- al 50% viene assegnato al settore una quota pari all'70% dell'importo previsto;
- al 30% al settore non viene assegnato alcun budget.

I fondi non utilizzati restano a disposizione della "produttività individuale" dell'anno successivo.

In riferimento al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione e a conclusione del processo valutativo delle prestazioni e dei risultati, i dipendenti hanno titolo di percepire annualmente l'erogazione della produttività individuale sulla base della loro valutazione e in riferimento alla presenza nell'arco dell'anno, tenendo come base di calcolo 304 giorni lavorativi. Non vengono conteggiate le assenze dovute a congedo di maternità (astensione obbligatoria), ferie, riposi per festività soppresse, riposi compensativi, permessi sindacali retribuiti, partecipazione ad assemblee sindacali, permessi per donazione sangue, infortuni sul lavoro, malattie dovute per cause di servizio ovvero alla necessità di effettuare terapie salva vita.

La valutazione individuale si diversifica, in base alle categorie, con l'assegnazione di un parametro diverso tra posizioni di limitata, media o elevata autonomia e responsabilità individuabili in riferimento alla categoria di appartenenza:

Cat. A - B = 86

Cat. C = 93

Cat. D = 100

Ai fini della valutazione dei dipendenti inquadrati nelle categorie A – B – C vengono previsti i seguenti parametri:

A – Realizzazione degli obiettivi

(Realizzazione degli obiettivi collegati ai propri compiti e/o assegnati con il piano di lavoro e progetti incentivanti)

B – Impegno, qualità della prestazione e autonomia

(Coinvolgimento nei processi lavorativi, qualità della prestazione e capacità di svolgere autonomamente il lavoro assegnato)

C – Adeguamento alle direttive

(Adeguamento alle direttive)

D – Flessibilità ai cambiamenti organizzativi

(Adeguamento ai cambiamenti e alle innovazioni dell'organizzazione del lavoro)

E – Relazioni con il gruppo

(Capacità di lavorare con i colleghi della propria unità con atteggiamento rivolto alla collaborazione ai fini del miglioramento del lavoro del settore)

F – Rapporti con l'utenza

(Risposte alle aspettative e richieste interpretando correttamente le esigenze dell'utente)

Ai fini della valutazione dei dipendenti inquadrati nella cat. D vengono previsti i seguenti parametri:

A – Realizzazione degli obiettivi

(Realizzazione degli obiettivi collegati ai propri compiti e/o assegnati con il piano di lavoro e progetti incentivanti)

B – Impegno e qualità della prestazione

(Coinvolgimento nei processi lavorativi e qualità della prestazione)

C – Autonomia e capacità decisionale e di coordinamento

(Capacità di gestire il lavoro in maniera autonoma, di recepire le direttive traducendole in obiettivi, di prendere decisioni nell'ambito delle proprie competenze e di coordinare i dipendenti dell'Unità Organizzativa)

D – Flessibilità ai cambiamenti organizzativi

(Adeguamento ai cambiamenti e alle innovazioni dell'organizzazione del lavoro)

E – Relazioni con il gruppo

(Capacità di lavorare con i colleghi della propria unità o settore con atteggiamento rivolto alla collaborazione ai fini del miglioramento del lavoro del settore)

F – Rapporti con l'utenza

(Risposte alle aspettative e richieste interpretando correttamente le esigenze dell'utente)

Ognuno dei sopra elencati parametri ha cinque tipologie di valutazione:

- *Valutazione 2* : Insufficiente
- *Valutazione 3* : Sufficiente
- *Valutazione 4* : Discreto apprezzamento operativo
- *Valutazione 5* : Sensibile apprezzamento e miglioramento operativo
- *Valutazione 6* : Buoni risultati finali

Alla valutazione complessiva ottenuta dal dipendente viene assegnata una quota in percentuale alla valutazione stessa:

- *Valutazione da 0 a 16 = non viene corrisposta alcuna quota*
- *Valutazione da 17 a 20 = 60 % della quota*
- *Valutazione da 21 a 24 = 70 % della quota*
- *Valutazione da 25 a 28 = 80 % della quota*
- *Valutazione da 29 a 32 = 90 % della quota*
- *Valutazione da 33 a 36 = 100 % della quota*

La valutazione individuale interessa tutti i dipendenti in servizio con esclusione per i nuovi assunti del periodo di prova.

Per i dipendenti a tempo parziale la produttività viene corrisposta in rapporto alla tipologia del part-time e alle giornate di lavoro svolto.

Per i nuovi assunti (ad eccezione del periodo di prova) e per coloro che hanno cessato il rapporto di lavoro la produttività verrà calcolata in dodicesimi tenendo conto che per conteggiare il mese intero il dipendente dovrà aver svolto attività lavorativa per oltre 15 giorni (comprensivi delle festività).

Alla dipendente collocata in aspettativa obbligatoria per maternità (mesi cinque) viene assegnata la stessa valutazione dell'anno precedente qualora la stessa non abbia svolto almeno un mese lavorativo nel corso dell'anno.

Entro il mese di marzo di ogni anno il responsabile di settore comunica per iscritto gli obiettivi ai propri dipendenti. Di tale adempimento i responsabili devono dare atto mediante apposita comunicazione scritta al direttore generale, il quale, in caso di inerzia del responsabile, lo invita formalmente a provvedervi entro i 20 giorni successivi.

Entro il mese di agosto di ogni anno i responsabili, mediante la compilazione dell'apposita scheda, effettuano, la valutazione intermedia dei propri dipendenti relativa al primo semestre, indicando le azioni/proposte per il raggiungimento della valutazione massima.

Entro il primo bimestre dell'anno successivo a quello di valutazione il responsabile di settore compila la scheda di valutazione e ne consegna copia all'interessato.

In caso di controversia il dipendente, entro 15 giorni dalla consegna della scheda, può presentare istanza scritta di ricorso al direttore generale il quale convocherà entro 15 giorni dalla ricezione dell'istanza le parti per sentire le rispettive posizioni e prendere una decisione in merito. Il ricorrente ha facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualificativo dei servizi vengono corrisposti ai dipendenti soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi.

L'erogazione della produttività individuale viene effettuata nel mese successivo a quello di approvazione del conto consuntivo.

Il sistema di valutazione potrà, nel corso della vigenza contrattuale, essere oggetto di aggiustamenti e/o correzioni concordate tra le due parti negoziali, compatibilmente con quanto previsto dalle norme legislative e contrattuali.

ART. 10 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le progressioni economiche orizzontali vengono finanziate con i fondi stabili delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, secondo i criteri e con le modalità sotto specificati.

Dette progressioni sono attuate con cadenza annua, previa selezione nell'ambito delle posizioni economiche di ogni categoria e nel limite delle risorse annualmente destinate nel Fondo "Risorse certe stabili".

La selezione, effettuata per ogni posizione economica, avviene sulla base del punteggio annuale ottenuto dal dipendente con la valutazione di cui al precedente art. 9 alla quale viene aggiunta la valutazione:

1) per tutta la categoria A e le categorie iniziali B1 – B3I – C1

G – "Esperienza acquisita" (Periodo di servizio svolto nella categoria)

Punti 0,5 per ogni semestre compiuto – Punteggio massimo 3

2) per tutte le altre categorie non riportate al punto 1)

G – "Arricchimento professionale" (Formazione e aggiornamento)

Punti 1 per ogni corso di una giornata formativa

Punti 2 per ogni corso di più giornate formative.

Punteggio massimo 3.

Per partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti devono avere al 1° gennaio dell'anno interessato alla progressione orizzontale:

- a) un minimo di 3 anni dall'ultima progressione economica orizzontale o verticale, o dall'assunzione a seguito di procedura concorsuale. La stessa procedura viene estesa ai dipendenti provenienti da altri enti a seguito di mobilità.
- b) un punteggio pari o superiore a punti 27/36 nella valutazione dell'ultimo anno.

A parità di punteggio finale si tiene conto della maggiore anzianità di servizio tra i candidati.

In caso di mobilità esterna si terrà conto delle valutazioni maturate in questo Ente, fatto salvo il requisito dell'anzianità triennale di cui alla lett. a).

Per la selezione annuale si tiene conto della media delle valutazioni ottenute da ogni dipendente negli ultimi tre anni e sommando il punteggio ottenuto nell'ultimo anno per l'esperienza acquisita o arricchimento professionale.

Le selezioni sono svolte, sulla base della documentazione in possesso dell'ufficio Risorse Umane.

Alle selezioni partecipano i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

I punteggi che hanno consentito ad un dipendente di ottenere una progressione economica, non verranno presi in considerazione per le successive posizioni economiche orizzontali.

Gli importi fruiti per progressioni economiche orizzontali del personale cessato dal servizio o riclassificato nella categoria superiore, sono riacquisti nella disponibilità delle risorse decentrate con la finalità di finanziare le progressioni orizzontali esistenti.

Per l'anno 2004 le risorse destinate per le progressioni orizzontali sono quelle sottoscritte dalle due parti.

Per gli anni successivi in sede decentrata verranno destinati i fondi annuali per la progressione economica orizzontale.

ART. 11 – CRITERI GENERALI PER FINANZIAMENTO INDENNITA' E COMPENSI

Una parte delle risorse variabili vengono destinate per le seguenti tipologie di compensi e indennità da erogare al personale dipendente.

Nei casi di part-time le indennità di cui al presente articolo, ad eccezione di quella di "responsabilità" che è legata alla titolarità dell'incarico, sono erogate in proporzione alla tipologia di orario adottata dal dipendente.

Le indennità hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato.

Indennità maneggio valori (Ccnl 1/4/99 - art. 17 - c. 2 - lett. d) (Ccnl 14/9/00 - art. 36)

Al personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile (valutato nell'arco dell'anno) dei valori maneggiati.

Detta indennità deve essere corrisposta per le sole giornate effettive di lavoro.

L'indennità lorda giornaliera per il maneggio "valori", conteggiata come media mensile pro-capite, viene così prevista:

- a) da € 500 a € 1.000 = € 0,52
- b) da € 1.000 a € 2.000 = € 1,03
- c) da € 3.000 in poi = € 1,55

Indennità di rischio (Ccnl 14/9/00 - art. 37 - c. 2) (Ccnl 22/01/04 - art. 41)

Al personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino utilizzo di moto o automezzi del comune, macchine o attrezzi per lavori manutentivi o che svolgano il servizio cimiteriale (operai comunali e messi notificatori).

Viene anche prevista un'indennità di rischio per il personale dipendente che utilizza in via continuativa video-terminali o apparecchiature elettroniche, per un periodo non inferiore alla tre ore/giorno.

L'indennità è riconosciuta nella misura mensile prevista dal Ccnl, pari a € 30,00 lordi, in rapporto alle 36 ore settimanali.

L'indennità lorda viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio e quindi proporzionalmente all'attività lavorativa svolta.

Indennità di reperibilità. (Ccnl 1/4/99 - art. 17 - c. 2 - lett. d) (Ccnl 14/9/00 - art. 23)

Il servizio di reperibilità consiste in turni di reperibilità al di fuori dell'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

L'indennità di reperibilità, prevista per il solo servizio svolto dagli operai, è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno.

Tale importo raddoppia in € 20,64 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Vengono previste n. 2 reperibilità mensili per ciascun dipendente.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro entro un'ora.

Indennità per specifiche responsabilità-(Ccnl 1/4/99 – art. 17 – c.2 – lett. f)

L'esercizio di funzioni del personale dipendente inquadrato nelle categorie C e D (non responsabile di settore), comportanti l'assunzione di responsabilità della sicurezza, di procedimento e/o di direzione di personale.

Viene prevista anche per una figura professionale posta nella cat. B3 iniziale (capo operai) l'indennità di responsabilità.

Per l'attribuzione della presente indennità si deve tenere presente:

- a) il grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti;
- b) la complessità e responsabilità organizzativa;
- c) grado di autonomia e specializzazione professionale.

I compensi annui lordi sono così previsti:

- € 1.000,00 per la categoria B3/In. (capo operai)
- € 1.100,00 per la categoria C.
- € 1.300,00 per la categoria D.
- € 2.000,00 per l'unico dipendente di categoria D con incarico anche di responsabile del servizio di prevenzione e protezione della sicurezza negli ambienti di lavoro.

Indennità di responsabilità e funzioni (Ccnl 1/4/99 – art. 17 – c.2 – lett. i)

Al personale dipendente delle categorie B, C e D incaricati con atto formale a svolgere le funzioni sotto segnate, viene previsto un compenso annuo lordo per specifiche responsabilità:

- € 300,00 per ufficiale di stato civile e anagrafe
- € 300,00 per ufficiale elettorale
- € 300,00 per responsabile dei tributi
- € 150,00 per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

ART. 12 – CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVO ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Le parti, in sede di confronto, verificano entro il primo quadrimestre dell'anno le risorse finanziarie destinate alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dipendenti.

Tali risorse, riferibili all'insieme dei costi diretti e indiretti relativi all'organizzazione di corsi e/o partecipazione a seminari, corsi, ecc. si stimano essere non inferiori all'1% della spesa complessiva del personale dipendente.

Annualmente deve essere garantita la formazione di tutti i dipendenti con almeno due giornate per ogni dipendente.

Le parti riconoscono l'importanza della formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane sia a beneficio dell'Ente che come elemento di opportunità per la progressione professionale del dipendente.

Il piano di formazione, che rappresenta il coordinamento di tutte le attività formative realizzate dall'Ente, è inteso a garantire un aggiornamento costante in coerenza:

- con l'evoluzione della struttura organizzativa;
- con l'adeguamento generale ai principi di efficacia, efficienza e qualità del servizio;
- con le opportunità di sviluppo professionale.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento, autorizzati dal responsabile del Settore o dal Direttore generale, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Ai dipendenti che partecipano a corsi organizzati fuori sede compete l'indennità di missione e il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

ART. 13 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione prosegue nell'attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro con:

- a) individuazione dei datori di lavoro nelle figure dei responsabili di settore;
- b) collaborazione con il medico del lavoro, con il responsabile per la sicurezza e il rappresentante dei lavoratori per adottare soluzioni ai problemi specifici;
- c) assunzione a carico dell'Ente degli oneri per visite mediche richieste dal medico del lavoro;
- d) formazione del personale con cadenza biennale.

ART. 14 – PARI OPPORTUNITA'

L'amministrazione si impegna a creare le condizioni per una parità sostanziale nell'evoluzione professionale e retributiva delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune, nel senso di una effettiva e piena realizzazione della tutela dei loro diritti, al di là del mero rispetto formale delle disposizioni legislative e contrattuali in materia, attraverso la progressiva e continua azione di rimozione di tutti quegli elementi della disciplina del rapporto di lavoro e di tutti quei comportamenti gestionali posti in essere dal datore di lavoro che potrebbero, anche in via di fatto, determinare il crearsi di situazioni di oggettiva discriminazione o svantaggio a danno dei lavoratori e, in particolare delle lavoratrici.

A tal fine le parti si impegnano ad adottare le seguenti specifiche azioni positive per garantire effettività e continuità al principio della parità di trattamento:

- costituire presso il Comune il Comitato per le pari opportunità ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e dell'art. 19 del CCNL 14.9.2000;
- assicurare, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato di cui al punto precedente;
- adottare un apposito regolamento anti-discriminatorio sulla base delle proposte elaborate dal Comitato per le pari opportunità;
- garantire la flessibilità dell'orario di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari o con figli minori anche in relazione agli orari dei servizi sociali e scolastici, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti utili a tal fine quali, ad esempio: il part time, la banca delle ore, orario flessibile di inizio e uscita, ecc..;
- ricercare e valorizzare i meccanismi che determinano la migliore fruibilità di percorsi formativi professionali;
- adottare tutte le iniziative necessarie per prevenire qualsiasi forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro anche mediante l'elaborazione di uno specifico codice di condotta e la sua ampia diffusione e pubblicizzazione;
- nominare il Consigliere di fiducia per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali;
- attivare percorsi formativi per tutti i dipendenti al fine di diffondere la cultura della tutela della parità delle donne e degli uomini sul lavoro;

- promuovere corsi specifici per la valorizzazione professionale delle lavoratrici;
- tutelare e garantire il reinserimento della lavoratrice nel ruolo detenuto fino all'inizio del congedo obbligatorio per maternità al momento del rientro della stessa con salvaguardia della sua professionalità;
- attivare forme di monitoraggio e controllo finalizzate a verificare l' idoneità, la correttezza e l'effettiva applicazione delle misure adottate.

ART. 15 – LOTTA AL FENOMENO DEL MOBBING

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22.1.2004 le Parti istituiscono il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing per contrastare qualsiasi forma di violenza morale o psichica, in occasione di lavoro, attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

A tal fine l'Amministrazione garantisce gli strumenti idonei al funzionamento del Comitato.

ART. 16 – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Nell'ambito del diritto di sciopero, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002, vengono individuati i seguenti contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire i servizi pubblici essenziali:

Le prestazioni del personale contingentato riguardano esclusivamente le attività individuate, con esclusione di qualsiasi ulteriore attività non prevista.

	<i>Unità</i>	<i>Categoria</i>	<i>Settore</i>
<i>Stato civile:</i> limitatamente all'attività di raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, sono esonerati dallo sciopero	1	B - C - D	Amministrativo
<i>Servizio elettorale:</i> limitatamente alle attività indispensabili 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, sono esonerati dallo sciopero	1	B - C - D	Amministrativo
<i>Servizi di polizia municipale:</i> limitatamente all'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, agli interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, alle rilevazioni relative all'infortunistica stradale, al pronto intervento, centrale operativa, alla vigilanza della casa municipale, al servizio di assistenza in caso di sgombero neve, sono esonerati dallo sciopero	2	D - C	Polizia Munic.
<i>Servizio centralino:</i> limitatamente all'attività relativa a segnalazioni urgenti o di pericolo	1	A - B - C	Amministrativo
<i>Servizi attinenti alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione:</i> per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili relative a tali servizi, sono esonerati dallo sciopero	1	A - B	Tecnico
<i>Servizi del personale:</i> limitatamente all'erogazione di assegni nonché alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge e solo nel caso lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata, sono esonerati dallo sciopero	1	D - C	Finanziario
<i>Servizio cimiteriale:</i> limitatamente al ricevimento,			

tumulazione e inumazione delle salme.	1	A - B	Tecnico
---------------------------------------	---	-------	---------

Le prestazioni del personale contingentato riguardano esclusivamente le attività individuate dal comma precedente, con esclusione di qualsiasi ulteriore attività non prevista.

I servizi e le prestazioni di cui al comma 1 sono garantiti, nel caso di sciopero di più giornate, a partire dalla prima giornata.

In occasione di ogni sciopero proclamato, l'Amministrazione garantisce l'opportuna informazione all'utenza mediante avvisi pubblici o con altri mezzi ritenuti opportuni.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002, nonché le disposizioni della legge 12.06.1990, n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 17 – CRITERI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro viene stabilito privilegiando le esigenze dell'utenza nel rispetto della normativa.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, i responsabili di settore, compatibilmente con le esigenze del servizio, dovranno valutare, sulla base di quanto in precedenza contrattato e in vigore, le particolari esigenze del personale, che può chiedere di utilizzare forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli in età scolare.

ART. 18 – ISTITUZIONE DELLA BANCA DELLE ORE

Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto – ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 20 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come recuperi compensativi nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

In ogni caso le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario, nella misura prevista dalla vigente disciplina contrattuale, vengono pagate il mese successivo a quello in cui il Servizio Personale riceve comunicazione della loro effettuazione da parte del Responsabile del Servizio competente.

Le Parti si incontrano con periodicità almeno semestrale al fine di monitorare l'andamento della Banca delle ore.

Il presente istituto ha decorrenza dal 1° luglio 2005.

ART. 19 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER LE FORME FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ovvero con contratto di formazione e lavoro, si applicano tutti gli istituti del salario accessorio previsti per il personale assunto a tempo indeterminato. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 8, comma 2, del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro temporaneo partecipano all'erogazione dei trattamenti accessori legati alla realizzazione di particolari attività o programmi di produttività con risorse, a

carico del bilancio dell'Ente, previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo alla stipulazione dei relativi contratti di lavoro temporaneo.

Al fine di non disperdere il patrimonio di professionalità e competenze acquisito dai lavoratori di cui ai commi precedenti, l'Amministrazione si impegna a tenere in considerazione quanto consentito dalla disciplina legislativa e contrattuale per favorire la stabilizzazione del loro rapporto di lavoro, anche attraverso l'applicazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 14, e 3, comma 17 e seguenti, del CCNL 14.9.2000.

Per quanto riguarda il ricorso alle forme di lavoro flessibile le Parti rinviando alla disciplina prevista dal Titolo I del CCNL 14.9.2000.

Montegrotto Terme 19 maggio 2005.

IL PRESIDENTE

R.S.U. e OO.SS.