





COMUNE ROBECCHETTO CON INDUNO
Provincia di Milano

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Robecchetto con Induno
ANNO 2012**

FP CGIL




~~FP~~ CISL FP


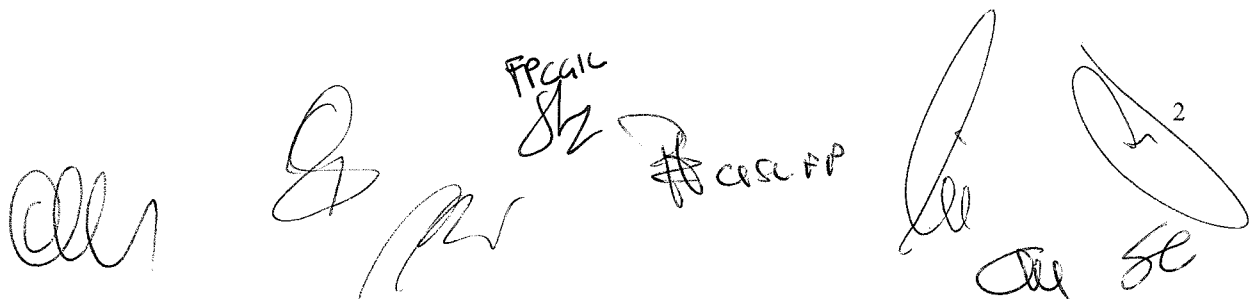
Titolo I°
Disposizioni generali

Art. 1
Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Robecchetto con Induno e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta da una delle parti, ma rimane in vigore fino alla stipulazione del successivo CCDI.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è quadriennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.


The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a signature that appears to be 'all', followed by a signature that looks like 'G'. Next is a signature that seems to be 'Pw'. To the right of these is a stamp that reads 'FPCGIL' above a signature 'SZ'. Further right is a stamp that reads 'CSCFP' next to a signature. On the far right, there are two more signatures, one of which is circled and has a '2' written next to it, and another signature below it that looks like 'SE'.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
 - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
 - b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

FPCGIL
Sh

CISLFP
3
SC

Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
 - a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - b. metodologia permanente di valutazione;
 - c. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - d. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - e. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
 - f. articolazione dell'orario di servizio;
 - g. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - h. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - i. andamento dei processi occupazionali.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

FPCCIL
Sh

CISL
SE

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

Art. 9
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

Art. 10
Consultazione

- La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

ACISL FP

FPCGIL
Sh

Alber
FP

SC
SC

TITOLO III°
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti 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 assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. La trasmissione dei documenti da parte dell'Amministrazione Comunale avverrà alle RSU e sarà cura della RSU consegnare ai dipendenti le comunicazioni di natura sindacale.



FPCGIL
Jh



7

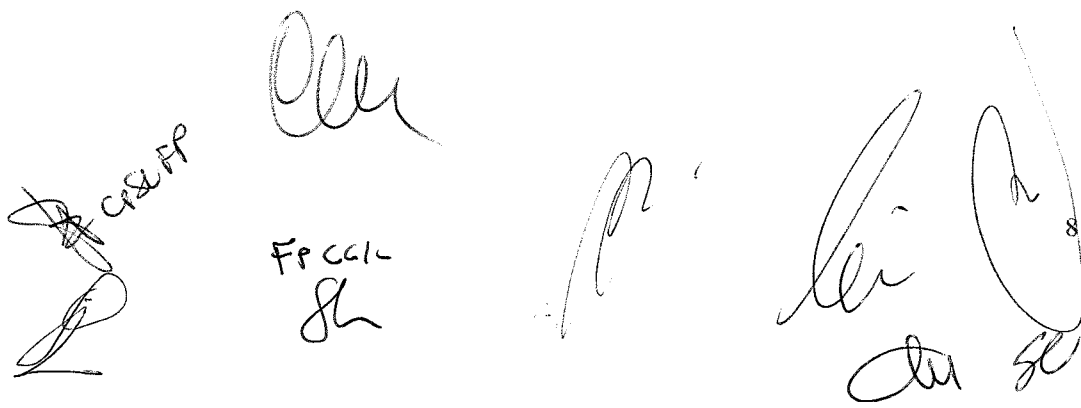
TITOLO IV°
Forme di partecipazione

Art. 13
Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art 14
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature with the initials 'CSE FP' written above it. In the center, there are two more signatures, one above the initials 'FP CCIL' and 'Sh'. To the right, there are two more signatures, one above the initials 'Lu' and 'SC'. A small number '8' is visible in the bottom right corner of the page.

TITOLO V°
Disposizioni diverse

Art 15
Regolamentazione del diritto di sciopero

1.1 Servizi e uffici interessati

Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI o UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	<input type="checkbox"/> accoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZI ELETTORALE	<input type="checkbox"/> per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
SERVIZI CIMITERIALI	<input type="checkbox"/> trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
SERVIZI ALLA RETE STRADALE, IDRICA, FOGNARIA	<input type="checkbox"/> limitatamente al tempo necessario per ripristino della viabilità <input type="checkbox"/> assistenza in caso di neve
POLIZIA MUNICIPALE	<input type="checkbox"/> attività richiesta all'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; <input type="checkbox"/> attività antinfortunistica e di pronto intervento <input type="checkbox"/> attività della centrale operativa (contingenti limitati); <input type="checkbox"/> assistenza in caso di sgombero neve e calamità naturali
PROTEZIONE CIVILE	<input type="checkbox"/> solo con limitato numero di dipendenti

1.2 Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1.1 si identifica come contingente minimo il numero di una unità (per i vigili un turno unico).

1.3 Procedure di attivazione dei contingenti minimi

I responsabili delle aree, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti dal punto 1.2, adottando, ove possibili criteri di rotazione. I nominativi sono comunicati alle RSU ed ai singoli interessati entro e non oltre il terzo giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove è possibile.

FPCGIL

Si richiama l'accordo collettivo nazionale in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali siglato tra l'A.R.A.N. e le OO.SS. del 19 settembre 2002.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

1.4 Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1.1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso congruo, di almeno cinque giorni, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro.

In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e la modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

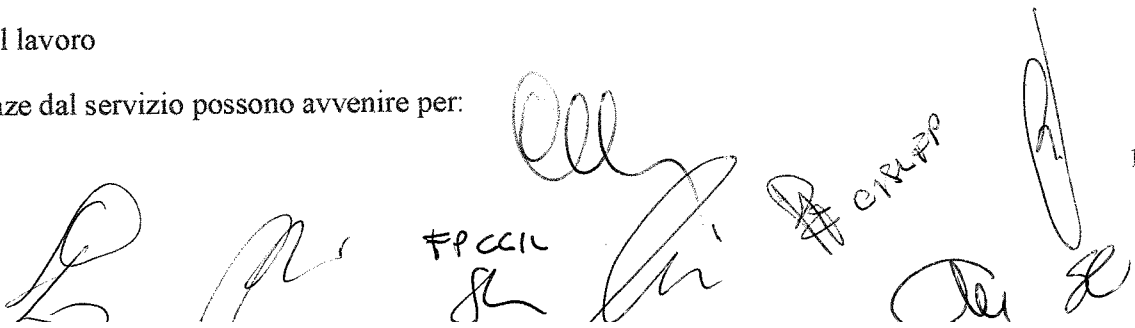
Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento alle normative dettate dal CCNL.

Art 16 Orario di lavoro

1. L'orario contrattuale, pari a 36 ore settimanali, viene articolato, in cinque o sei giorni la settimana. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici è consentita una flessibilità giornaliera oraria di 15 minuti nei due turni di entrata con obbligo di recupero in giornata. Dal 2 luglio 2012 si concorda la flessibilità in ingresso di massimo 30 minuti con recupero in uscita nella stessa giornata garantendo la possibilità di pausa pranzo di mezz'ora. E' altresì consentito il recupero, per un totale massimo di 2 ore, da effettuarsi nell'arco del mese successivo, dei minuti di lavoro effettuato oltre l'orario di servizio che non siano superiori a 15. Sono ammessi recuperi minimi di 30 minuti o multipli di esso. Il recupero dovrà avvenire in un'unica soluzione, previa comunicazione scritta al responsabile di area. Al personale della polizia locale è applicato l'istituto delle 35 ore settimanali come stabilito dall'art.22 del CCNL 01.04.1999 attraverso l'abbattimento del monte ore straordinario. Si quantifica in complessive ore 46 annuali il credito da usufruire da parte degli operatori di vigilanza a titolo di recupero, con verifica trimestrale delle ore effettivamente maturate e fruite (recupero della 36 esima ora). A seguito determinazione del responsabile dell'area tecnica n.38/02 del 23.3.2012 avente per oggetto " modifica orario di servizio del personale di polizia locale dal 01.04.2012" con decorrenza 01 aprile 2012 l'orario di servizio degli operatori di polizia locale viene confermato in effettive ore 35 settimanali.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro viene confermata, o modificata in sede di contrattazione collettiva e per il miglioramento dei Servizi, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza, nonché richiesta scritta e motivata di ciascuna delle parti.
3. L'orario di lavoro con rientri pomeridiani o serali dopo le ore 22,00 ,dà diritto al buono pasto alternativo.

Assenze dal lavoro

1. Le assenze dal servizio possono avvenire per:








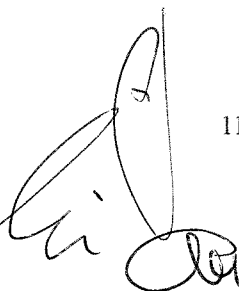
Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a large signature 'L', a signature 'P', a stamp 'FPCCIL' with a signature below it, a signature 'M', a stamp 'CIRFP' with a signature above it, and a signature 'D'.

- Ferie;
 - Permessi retribuiti;
 - Permessi brevi;
 - Assenze per malattia
 - L. 104/98 e successive modifiche
 - Permessi sindacali
 - T.U. D.lgs. 151/2001 e successive modifiche
2. In aggiunta ai 14 giorni all'anno, già previsti dal CCNL (n. 8 + 3 + 3), dei permessi retribuiti già previsti dal CCNL (nascita figli, partecipazione a concorsi, ecc.) si concorda il frazionamento di n. 15 ore all'anno, con una richiesta minima di 1 ora, per terapie per gravi patologie, visite mediche, ecc., debitamente certificate e documentate.
 3. Il piano delle ferie deve essere formalizzato entro il 31 di marzo di ogni anno.
Deve contenere l'indicazione delle ferie spettanti a ciascun dipendente, ad eccezione delle giornate di festività soppresse che possono essere frazionate in mezze giornate lavorative.
Le ferie non possono essere fruito ad ore.
 4. Il Responsabile d'Area, ovvero il Segretario comunale, comunica, almeno quindici giorni dopo la richiesta, l'autorizzazione alle ferie o le motivazioni per il diniego; trascorso tale termine si formalizzerà il silenzio assenso.
 5. In caso di particolari esigenze i termini ed i criteri stabiliti possono essere ridotti.

Art. 17

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

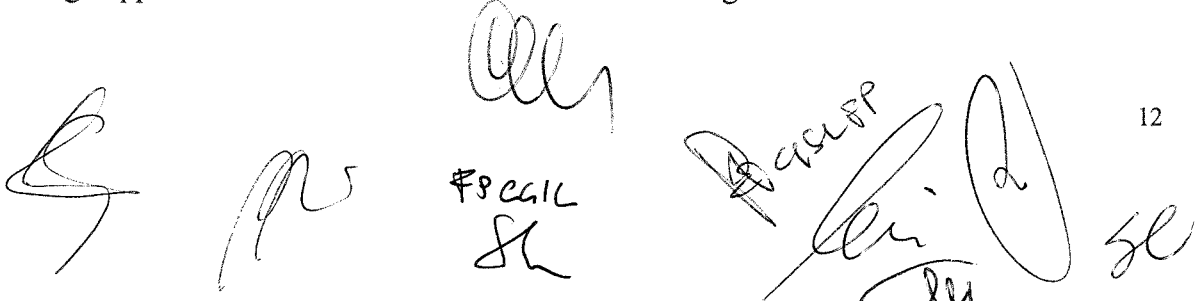







11

Art. 18
Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi o secondo le indicazioni previste dalla normativa attuale.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel d.lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

12



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large stylized signature, a smaller signature, the initials 'FREGIL SH', a signature with 'ACQU' written above it, a signature with 'D' written above it, and the initials 'SE'.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art 19
Disciplina del lavoro straordinario


1. Le parti prendono atto che per l'anno 2012 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 10.760,54.
2. Si determina entro il mese di gennaio di ogni anno il budget orario dei vari Settori. Le parti s'incontreranno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, attraverso l'istituto della "banca delle ore".

Art 20
Banca delle ore

E' istituito, a norma dell'art. 38 bis del CCNL integrativo 14 Settembre 2000, la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, il cui utilizzo, a discrezione del lavoratore, è regolamentato dall'articolo del contratto.

Si concorda

- accantonamento massimo 50% ore autorizzate per lavoro straordinario
- utilizzo ad ore o a giornate con il presupposto che nelle giornate lavorative ad orario breve, venga concesso l'utilizzo in caso eccezionale massimo 1/ 2 giorni all'anno da concordare con il responsabile di area.
- validità 18 mesi (esempio anno 2011 – scadenza 30/6/2013)
- le eventuali sostituzioni che si dovessero rendere necessarie nelle giornate di apertura al pubblico del sabato saranno recuperate dal lavoratore preferibilmente nella stessa settimana o nella successiva previo accordo con il responsabile di area



FPCCIU
SL



casvpp
sette

TITOLO VI°
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 21
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno fascia diurna: maggiorazione oraria del 10%
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52. comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il mese successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui al comma 1 e 2 sono previste per un importo annuale pari a: € 6.000,00

14

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a large stylized signature, a signature with the initials 'FPCAL' and 'SL' below it, a signature with 'DISE PP' written above it, and a large signature with 'd' written above it. There are also some other smaller initials and marks scattered around.

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista	
1	Agenti di polizia locale	3	€	6.000,00
	TOTALE		€	6.000,00

2. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del C.C.N.L. del 22.1.2004);
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio escluse le ferie ed eventuali malattie;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista	
1	Operai Comunali	1	€	278,00
	TOTALE		€	278,00

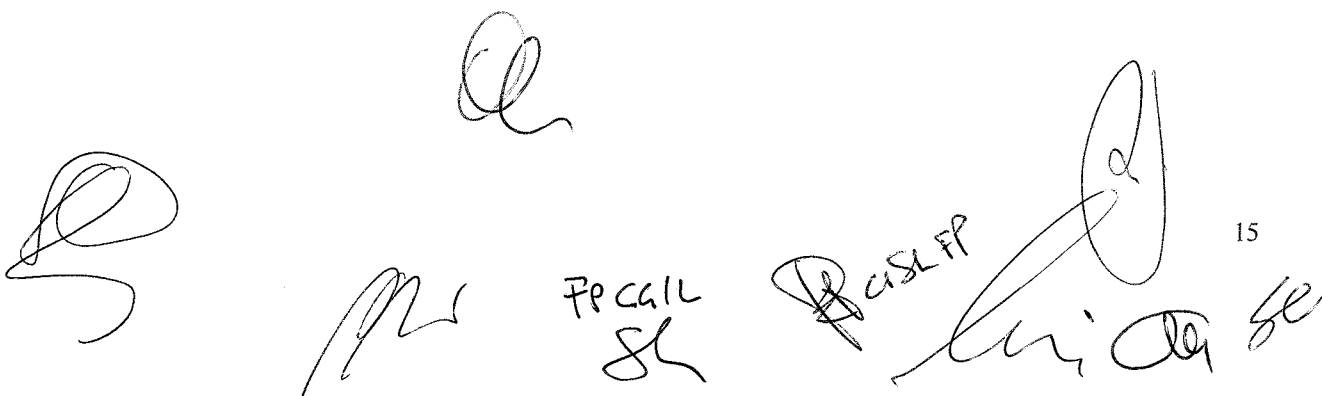
3. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa media annuale non inferiori a € 10.000,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. ufficio economato).

- L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente escluse le ferie ed eventuali malattie e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- tale indennità è graduata in relazione all'importo medio annuale che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio	Indennità individuale
Economato	€ 450,00

d) le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

	Servizio	n. addetti	Somma prevista	
1	Agenti contabili economato-	1	€	450,00
	TOTALE		€	450,00



 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'FP CAIL' and 'SK' in the center, and a signature 'R. C. S. L. FP' on the right.

Art. 22

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolare responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B - C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.

L'indennità annuale sarà oggetto di graduazione ad opera del Nucleo di Valutazione nell'ambito del fondo stanziato per retribuire la particolare responsabilità

- L'indennità per particolare responsabilità, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della particolare responsabilità	Indennità
a) Responsabile ufficio ecologia, ambiente e Sportello Unico attività produttive, manutenzione patrimonio	€ 1.300,00
b) Responsabile Ufficio Polizia Locale e Protezione Civile	€ 1.300,00
c) Direttrice Scuola Infanzia Comunale – responsabile servizio Scuola Infanzia Comunale	€ 1.300,00
d) Responsabile servizio contabile	€ 2.000,00
e) Responsabile servizio edilizia privata e per lo svolgimento delle attività di istruttoria tecnico-amministrative delle richieste di autorizzazione paesaggistiche	€ 2.000,00

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Particolare responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabile ufficio ecologia, ambiente e Sportello Unico attività produttive, manutenzione patrimonio	C	1	€ 1.300,00
b)	Responsabile Ufficio Polizia Locale e Protezione Civile	D	1	€ 1.300,00
c)	Direttrice Scuola Infanzia Comunale – responsabile servizio Scuola Infanzia Comunale	C	1	€ 1.300,00
d)	Responsabile servizio contabile	B	1	€ 2.000,00
e)	Responsabile servizio edilizia privata e per lo svolgimento delle attività di istruttoria tecnico-amministrative delle richieste di autorizzazione paesaggistiche	C	1	€ 2.000,00
Totale			5	7.900,00

FPCGK

 16

5. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.
6. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) servizio anagrafe	€ 300,00
b) servizio elettorale	€ 300,00
c) servizio ufficio tributi	€ 212,50
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00

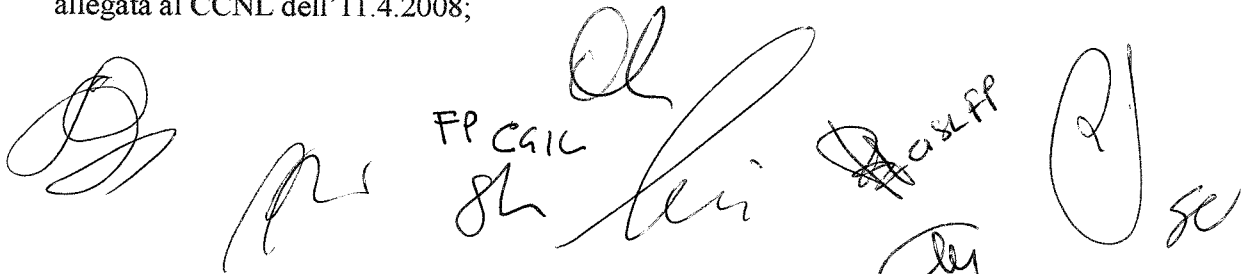
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
8. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio, fatta salva la facoltà del Sindaco di revocare la funzione.
9. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
a)	Servizio Civile/Anagrafe:	1	€ 300,00
b)	Servizio Ufficio elettorale	1	€ 300,00
c)	Ufficio tributi	1	€ 212,50
d)	Ufficio relazioni col pubblico	1	€ 300,00
	Totale	4	€ 1.112,50

Art. 23

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che :
- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;



- c) con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

I criteri per l'attribuzione della progressione economica sono quelli attualmente in vigore.

Si dà atto che la quota storica della progressione orizzontale alla data del 31/12/2011 ammonta ad € 28.157,82.=

Art. 24

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del d.lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € 6.000,00
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del d.lgs. 446/97 (accertamenti ICI/IMU), per l'anno corrente ammontino a un totale di: € 2.000,00;
 - c) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del DL 437/96(processo tributario) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € 0;
 - d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di: € 7.000,00

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 del D.lgs. 163/06 si rinvia al regolamento.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

FP CALL
SL

FP CALL
SL

5. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: € 15.000,00

Art. 25

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna Area:

Area Amministrativa/contabile	Dipendenti	13
Area Tecnica/vigilanza	Dipendenti	8

secondo i criteri stabiliti dalla misurazione e valutazione della performance approvate con deliberazione GC n.1 /2011

- 4) Di dare atto che per il finanziamento del progetto personale scuola dell'infanzia comunale sono previsti complessivamente € 2.801,76 così suddivisi: € 1.022,76 indennità definita negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.09.2000 - € 1.548,00 indennità mese di luglio ed € 231,00 integrazione indennità mese di luglio, quota a carico del bilancio comunale, come da accordo sindacale siglato a gennaio 2008 pagati a consuntivo, previa verifica del responsabile dell'Area della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.
- 5) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, detraendo le indennità di comparto, sono per il corrente anno pari a € 26.282,00

FPCCIL

TITOLO VII°
Disposizioni finali

Art. 26
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

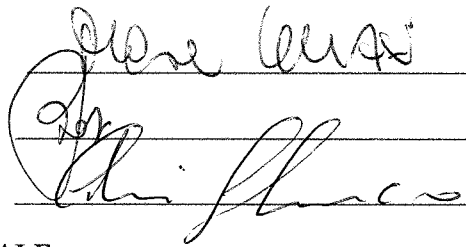
Dalla Residenza Municipale, li 22 novembre 2012

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dr.ssa Leuzzi Maria

Borsa Maria Fernanda

Cardani Gianfranco



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

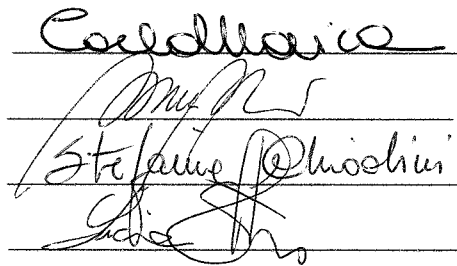
Per la R.S.U.

Carla Monica

Nazarena De Bernardi

Stefania Chiadini

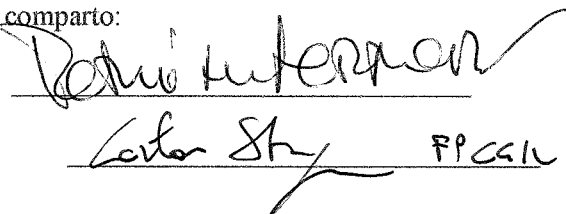
Lucia Strada



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Patrizia Ferrari CISL FP

Carlo Stampini - CGIL



ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004 e successive integrazioni

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art.17 comma5 , CCNL1999, come confermato dall'art.31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004)

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2012 l'indennità di comparto, finanziata dal fondo è pari ad € 10.655,40.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, the acronym 'FCCGIL', another signature, a signature with 'CISL' visible, and a final signature.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e dalle risorse destinate al personale educativo.

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressioni verticale
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
Progressione orizzontale relativa al 31/12/2011 è pari ad € 28.157,82.
5. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 e dall' accordo sindacale del 10.01.2008 per complessivo di: € 1.022,76.

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

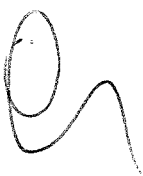

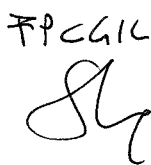

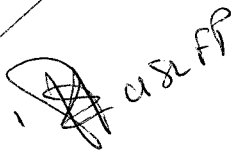


TOTALE FONDO	€ 58.570,50
---------------------	--------------------

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'FPCAL' and 'Sh' in the center, a signature with 'ASFP' next to it, and a signature with '22' next to it on the right.

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2012 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo	€ 6.000,00
Indennità di rischio.	€ 278,00
Indennità di maneggio valori.	€ 450,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 7.900,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 1.112,50
Indennità insegnanti mese di luglio	€ 1.548,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 15.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 26.282,00
TOTALE	€ 58.570,50

COMUNICAZIONE COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

ANNO 2012

Il fondo per la produttività individuale e collettiva per l'anno 2012 è così determinato:

Fondo consolidato anno 2007	€ 67.755,04
Risorse variabili che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15 primo comma lettera k) CCNL 1/4/1999	€ 15.000,00
Art. 4 CCNL 5/10/2001 comma 2	€ 787,00
Incremento 0,5% monte salari 2003 (art. 4 comma 1 CCNL 9/5/2006)	€ 4.110,97
Incremento 0,6% monte salari 2005 (art. 8 comma 2 CCNL 11/4/2008)	€ 5.906,00
Risparmi della disciplina dello straordinario anno precedente - 2011	€ 4.847,47
TOTALE FONDO 2012	€ 98.406,48

Utilizzo fondo anno 2012

Progressioni economiche orizzontali	€ 28.157,82	Fondo indisponibile
Indennità di comparto	€ 10.655,40	Fondo indisponibile
Indennità di turno, ecc.	€ 6.000,00	Fondo disponibile
Indennità di rischio	€ 278,00	Fondo disponibile
Indennità maneggio valori	€ 450,00	Fondo disponibile
Compenso per particolari responsabilità	€ 7.900,00	Fondo disponibile
Compenso per specifiche responsabilità	€ 1.112,50	Fondo disponibile
Indennità insegnanti mese di luglio	€ 1.548,00	Fondo disponibile
Indennità art. 31 comma 7 CCNL 14/9/2000	€ 1.022,76	Fondo disponibile
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 15.000,00	Fondo disponibile
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	26.282,00	Fondo disponibile
TOTALE A PAREGGIO 2012	98.406,48	

FPCAIC
Carlo St...

(Handwritten signature)

Roberto C...

(Handwritten signature)

Coordinatore
Stefano...

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

