

COMUNE DI BARANZATE

Provincia di Milano

<p>CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO QUADRIENNIO 2006-2009</p>

In data _____, nella sede municipale, a seguito:

- degli incontri per la definizione dell'ipotesi del contratto in oggetto;
- del parere favorevole, ai sensi di quanto disposto dall'art.4 del CCNL 2002/2005, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- dell'autorizzazione della Giunta Comunale, espressa deliberazione n.____ del _____, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI;

ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti così costituite:

L'Amministrazione del Comune di Baranzate, rappresentata come delegazione di parte pubblica dai Signori:

- Ragosta Flavia;
- Dolcimele Patrizia;

ed i rappresentati delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

- Dedè Alberto - CGIL-fp/Enti Locali;
- Ammendola Luciano - CISL/FPS ;

unitamente alla R.S.U. aziendale del personale.

SI STIPULA IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Obiettivi del CCNL nazionale e del CCNL integrativo decentrato

La presente contrattazione integrativa decentrata a livello di Ente, in ottemperanza a quanto richiesto dal CCNL, si attua secondo un sistema delle relazioni sindacali che nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, in modo coerente con gli obiettivi del CCNL nell'intento

- a) di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) di perseguire il miglioramento della funzionalità degli uffici; l'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa; l'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse; il 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 dell'ente; provvedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati .

Rilevato, altresì, che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello si precisa che nel testo del presente contratto decentrato ogni riferimento o richiamo al CCNL, se non diversamente indicato, deve intendersi riferito al CCNL 2006/2009.

Le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Ambito di applicazione.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica, ove non sia diversamente disposto, a tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, del Comune di Cornaredo; a tutto il personale che opera nel Comune di Baranzate, eccetto i dirigenti.

Per quanto non espressamente disposto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e accordi contrattuali vigenti.

Art.2 - Durata dell'accordo decentrato.

Il presente accordo e gli istituti in esso recepiti entra in vigore, salvo diversamente specificato, il giorno successivo alla data di sottoscrizione ed ha una validità pari a quella del CCNL. Lo stesso s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo CCDI.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2007, in applicazione dell'art.5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o da accordo tra le parti stipulanti il contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009.

Art.3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Dato atto che:

1. 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 n.165/2001).

2. 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 sorgano controversie sull'interpretazione (art.49 del D.lgs n.165/2001) di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza del contratto la clausola controversa.

CAPO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art.4 - Relazioni sindacali

Si conviene di dare piena ed integrale applicazione al nuovo CCNL in materia di Contrattazione, Informazione, Concertazione. Questi strumenti dovranno fornire gli elementi indispensabili per la tutela individuale e collettiva dei lavoratori, per la valorizzazione del lavoro e della professionalità, per la prevenzione dei conflitti e per la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi.

In applicazione al CCNL di comparto e con le finalità in esso contenute, il sistema delle relazioni sindacali si dovrà articolare nel seguente modo:

- Contrattazione collettiva decentrata integrativa
- Concertazione ed informazione
- Forme di partecipazione (commissioni paritetiche e/ di studio)
- Comitato paritetico per mobbing e pari opportunità

Art.5 - Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante di parte pubblica è composta dalle persone individuate nella deliberazione della Giunta Comunale, nel pieno rispetto dall'art.10 del CCNL di comparto del 01.04.1999. Della delegazione possono far parte, di volta in volta, i responsabili delle aree interessati alla trattativa.
2. La delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- I membri della RSU
- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL di comparto del 22.01.2004.

Art.6 - Modalità di Contrattazione

- 1.L'amministrazione convoca le delegazioni sindacali entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
- 2.Le parti s'impegnano a contenere la durata delle trattative nel limite massimo di n.2 mesi dalla richiesta di convocazione e si svolgerà con i soggetti sindacali previsti dall'art.3 del presente accordo.
- 3.Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL designeranno il proprio rappresentante che verrà comunicato all'Amministrazione.
- 4.L'integrazione delle delegazioni trattanti con nuovi e diversi soggetti quando la trattativa è già in corso, sarà oggetto di adeguata e preventiva informazione all'altra parte.
- 5.Sarà oggetto di adeguata e preventiva informazione l'eventuale sostituzione od integrazione di documenti inerenti le materie in corso di contrattazione.
- 6.Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo fax.
- 7.La contrattazione si svolgerà in un'unica sessione negoziale su tutti gli istituti rimessi ad essa dal CCNL.
- 8.Per ogni seduta di contrattazione decentrata sarà redatto un verbale sintetico delle conclusioni, degli accordi e delle cause di controversie, che sarà siglato in ogni sua parte dai presenti, cui provvederà un dipendente designato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante.

Art.7 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa.

- 1.La contrattazione collettiva decentrata integrativa si articola sulle materie di seguito riportate:
 - a) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse economiche, dell'art. 31 e 32 del CCNL 2002 - 2005 per le finalità di cui all'art.17 del medesimo CCNL, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17;
 - b) Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione ed i criteri

delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17 - c.2- lett. a) (compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione). Nella definizione dei criteri, di cui sopra, le parti informano detti criteri al rispetto di quanto stabilito all'art. 37, del CCNL 2002 - 2005:

- c) Criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
 - attività svolte in condizioni disagiate (art.17 lett. e);
 - funzioni di responsabilità (art.17 lett. f);
 - prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge (art.17 lett. g);
- d) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) Implicazione in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza alla variazione degli assetti organizzativi, all'innovazione tecnologica ed alla variazione della domanda dei servizi;
- g) Le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art.28 del DPR 333/90 e dalla legge 125/91;
- h) I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera K) del CCNL di comparto del 1.4.1999;
- i) Le modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL di comparto del 1.4.1999;
- j) Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.lgs. n.165 del 2001;
- k) Criteri per le politiche dell'orario di lavoro;
- l) Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2, del CCNL di comparto del 31.03.1999
- m) Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14 del CCNL di comparto del 31.03.1999;
- n) Criteri per incentivi economici al personale educativo degli asili nidi per attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, previste a livello di ente;
- o) Individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per

garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili (art.5 del CCNL del 19.09.2002);

- p) Trattamento accessorio da attribuire ai dipendenti che partecipano ai progetti di telelavoro (art.1 - c.2 - del CCNL integrativo 14.9.2000)
- q) Definizione dei casi, condizioni, criteri e modalità per l'erogazione della produttività al personale con contratto di fornitura di lavoro temporanei (art.2 - c.6 - del CCNL integrativo del 14.9.2000)
- r) Disciplina dell'attribuzione ai dipendenti con contratto di formazione e lavoro di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL 1.4.1999 (art.3 - c.11 - CCNL 14.9.2000)
- s) Criteri per l'individuazione dell'elevazione del contingente numerico di posti a tempo parziale di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari (art.4 - c.11 - CCNL 14.9.2000)
- t) Criteri per la produttività per i dipendenti a tempo parziale (art.6 - c.10 - CCNL14.9.2000)
- u) Interventi che attuano "azioni positive" a favore delle lavoratrici (art.19 - c.1 - CCNL 14.9.2000);
- v) Criteri per la definizione degli importi dell'indennità di maneggio valori (art.36 - c.1 - CCNL 14.9.2000)
- w) Definizione del limite massimo delle ore che possono confluire sul conto individuale della banca delle ore (art. 38bis - comma 2 - CCNL 14.9.2000)
- x) Eventuali nuove materie che la legge o la contrattazione collettiva dovessero riservare alla contrattazione decentrata integrativa.

2.Fermo restando i principi dell'autonomia negoziale e di comportamento indicati dall'art.3 - comma 1 - del CCNL di comparto del 1.4.1999, la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nei tempi fissati dall'art.4 - comma 4 - del medesimo CCNL limitatamente alle materie individuate al comma 1 lettere d), e), f) e k) del presente articolo.

Art.8 - Informazione

1.L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali, indicati al precedente art.3, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione complessiva delle risorse umane.

2.L'informazione deve essere data preventivamente in forma scritta nel caso in cui le materie sono previste dal presente contratto come oggetto di contrattazione o concertazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale ed in ogni caso, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti: linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; innovazione tecnologica degli stessi; processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Sono inoltre oggetto di informazione preventiva:

- quantificazione degli organici, programmazione triennale delle nuove assunzioni e relative procedure (art.6 D.Lgs 165/2001)
- individuazione dei posti da destinarsi ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale (art.4 ,comma 3, del CCNL integrativo del 14.9.2000;
- assegnazione degli straordinari (anche elettorali) e utilizzo degli stessi (informazione trimestrale);
- assegnazione di mansioni superiori (art.8, comma 4, del CCNL integrativo del 14.9.2000);
- mobilità del personale;
- progetti per la sperimentazione del telelavoro predisposti dall'ente (art.1, comma 2, del CCNL integrativo del 14.9.2000);
- fabbisogni di personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e motivi del ricorso al lavoro a tempo determinato, numero dei lavoratori impiegati, durata dei contratti e relativi costi;

- il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire in caso di trasformazione di contratti di formazione lavoro in contratti di lavoro a tempo indeterminato (art.3, comma 19, del CCNL integrativo del 14.9.2000);
- monitoraggio sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso la lavoro aggiuntivo e straordinario (art.4, comma 16, del CCNL integrativo del 14.9.2000);
- disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal CCNL (art.41, comma 12, del CCNL integrativo del 14.9.2000);
- condizione delle polizze assicurative, stipulate dall'ente, per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art.8 e ss del CCNL del 31.3.1999 (art.43, comma 7, del CCNL integrativo del 14.9.2000);
- la definizione delle condizioni d delle modalità ottimali per l'erogazione del servizio asilo nido ed il rapporto medio educatore bambino (art.31, comma 8, del CCNL integrativo del 14.9.2000);

5. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata ad un suo coordinatore, appositamente individuato, che provvederà dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

6. Relativamente alle OO.SS. di competenza, l'informazione sarà completamente a cura dell'Amministrazione, anche a mezzo fax o e-mail.

Art.9 - Modalità della Concertazione

1. Ciascun soggetto titolare della contrattazione decentrata, consegnata o ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art7 del CCNL,1.4.99 e sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL 22/01/04, può attivare, mediante richiesta scritta ed entro 10 giorni dalla data di consegna o ricevimento dell'informazione, la procedura della concertazione. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni.

2. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i predetti termini, l'Amministrazione si attiva autonomamente potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

3. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

4. La delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione è abilitata anche alla concertazione; qualora si rendesse necessario, verranno individuati di volta in volta i tecnici idonei ad integrare la delegazione in base alle materie specifiche da affrontare.

5. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il 4° giorno dalla ricezione della richiesta, ovvero in data concordata con il soggetto richiedente.

6. Della richiesta d'incontro viene data informazione alle RSU ed alle OO.SS. nonché a tutti i lavoratori mediante affissione all'albo sindacale qualora espressamente richiesto nella comunicazione;

7. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto da cui risultino le posizioni delle parti.

8. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

Art.10 - Forme di partecipazione.

1. In osservazione all'art.25 del CCNL ed allo scopo di migliorare le relazioni sindacali, nonché per l'approfondimento delle tematiche di cui al comma 1 del citato articolo, si potranno costituire, a richiesta, delle commissioni bilaterali prive di funzioni negoziali, di norma paritetiche, ovvero osservatori per l'approfondimento delle tematiche riportate al comma seguente, con il compito di formulare proposte in ordine agli argomenti affrontati.

2. Saranno oggetto di analisi le seguenti tematiche:

- a) Ambiente
- b) Igiene e sicurezza sul lavoro
- c) Organizzazione del lavoro
- d) Promozione delle pari opportunità
- e) Qualità dei servizi erogati
- f) Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap

3. Le commissioni saranno costituite da rappresentanti dell'Amministrazione o esperti nominati dalla stessa e da delegati delle rappresentanze sindacali.

Art.11 - Mobbing

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

2. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.25 del CCNL di comparto dell'1.4.1999 verrà istituito, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifico Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possa determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) Formulazione di azioni positive in ordine alla prevenzione ed 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. Le parti si impegnano a considerare ed a tradurre in termini di accordo quanto scaturito dal Comitato.

4. In caso di inerzia del Comitato le parti suppliranno, con appositi accordi, intraprendendo le azioni necessarie fino alla sua riattivazione.

5. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vice presidente dai componenti sindacali. Di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per pari opportunità

6. L'Amministrazione Comunale favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso.

7. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico, per la loro partecipazione non è previsto alcun compenso.

Art.12 - Pari Opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'ente, in attuazione del combinato disposto degli artt. 4 e 25 del CCNL del 1.04.1999 e dell'at.19 del Contratto integrativo del 14/09/2000 e per le finalità previste dalla legge 125/91, deve essere costituito entro 90 gg. dall'entrata in vigore del presente contratto il Comitato di Pari Opportunità.

2. Il Comitato per le pari opportunità ha il compito di:

a) svolgere, con riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione in materia;

b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche in riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardarne la professionalità;

d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di un specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

3. Le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato vengono assicurati dall'Amministrazione Comunale mediante specifica disciplina definita di concerto dai rappresentanti dell'organismo medesimo entro 30 gg. dall'atto costitutivo.

4. Le parti di impegnano a considerare ed a tradurre in termini di accordo quanto scaturito dal lavoro del Comitato, che in via prioritaria deve riguardare i seguenti interventi:

- a) definizione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali;
- b) ricognizione in materia di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici in relazione al ruolo e alle esigenze famigliari (anche in rapporto agli orari dei servizi sociali);
- c) indagini sulla condizione femminile all'interno dell'Ente in relazione alle differenze retributive tra uomini e donne, a parità di ruolo professionale verticale ed orizzontale, di percorsi di carriera, alla formazione;
- d) individuazioni di forme di lavoro flessibile (tele-lavoro, part-time).

5. Il Comitato è composto da un rappresentate dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per casi di assenza dei titolari;

6. Il Comitato rimane in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

7. Il Comitato si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art.13 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni.

Art.14 - Norme di comportamento/Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art.15 - Procedura di verifica.

1. I soggetti firmatari promuovono appositi incontri, con cadenza almeno semestrale, al fine di verificare la corretta e piena attuazione, nei tempi e modi stabiliti dal CCDI, delle norme in esso contenute.

Art.16 - Diritto di assemblea.

1. Tutti i lavoratori hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, per un numero di 12 ore annue complessive 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 del lavoro dai soggetti indicati nell'art.10 del CCNQ del 7.8.1998.

3. La convocazione, la sede, l'orario del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio risorse umane, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima.

4. Il dipendente che partecipa all'assemblea informa il proprio responsabile dell'assenza dal servizio. Il personale che partecipa dovrà comunque rilevare l'uscita e l'entrata in servizio mediante i meccanismi di rilevazione automatica delle presenze, al fine di permettere al Servizio Risorse Umane la decurtazione dal monte ore complessivo.

Art.17 - Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Si concorda che l'applicazione delle norme vigenti, sia legislative che contrattuali, in materia di diritto di sciopero, debba contemperare l'esigenza della garanzia dei minimi servizi nei settori previsti con quella dell'esercizio del diritto di sciopero da parte dei lavoratori. Il principio generale è quello di dare all'utenza la garanzia (prevista per legge) dell'erogazione dei servizi individuali essenziali anche se con alcuni limiti qualitativi.

2. Le parti si impegnano ad esperire, prima dell'indizione dello sciopero, le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dall'art.2 della Legge n.146/90. Tali procedure si

intendono esperite qualora l'incontro conciliativo delle parti non sia intervenuto nei cinque giorni lavorativi successivi alla comunicazione della richiesta dell'organizzazione sindacale. La proclamazione dello sciopero, pertanto, sotto tale profilo dovrà ritenersi legittima.

3. Al fine di consentire all'Amministrazione comunale, erogatrice del servizio, di predisporre le misure di cui al secondo comma dell'art.2 della Legge n.146/90, ed allo scopo di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di usufruire di servizi alternativi, il diritto di sciopero è esercitato con preavviso di minimo di 10 giorni. A tal fine le OO.SS. si impegnano a comunicare per iscritto la data e la durata dello sciopero, le modalità di astensione e le motivazioni dello stesso.

4. L'Amministrazione comunale è tenuta a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno 5 giorni prima dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi. Analoga comunicazione viene effettuata dall'amministrazione anche nell'ipotesi di revoca.

5. Le azioni di sciopero sono disciplinate ai sensi delle vigenti leggi e con le modalità previste dalla Legge 146/90.

6. Vengono individuati i seguenti contingenti di personale per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

Servizio	n.unità di personale
Stato civile/Elettorale	1
Polizia Locale (per turno del mattino)	2
Polizia Locale (per turno pomeridiano)	2

7. L'assegnazione dei dipendenti a tali servizi è di competenza dei Responsabili di Area. Deve essere prevista la rotazione di tutti gli addetti, fatto salvo il diritto di ciascun dipendente ad esprimere la proprie volontà di aderire allo sciopero e la conseguente richiesta di sostituzione.

Art.18 - Norme finali.

1. In attuazione alla normativa vigente l'Amministrazione autorizza su richiesta l'utilizzo di un idoneo locale e concede in via generale l'uso di adeguate attrezzature (tavoli, sedie, armadio, computer, stampanti, fotocopiatrice, telefono e fax) al fine di consentire l'attività sindacale.

2. In applicazione alla legge 300/70, il trasferimento dei dirigenti sindacali dall'area organizzativa può essere disposto esclusivamente previo nullaosta delle Confederazioni Sindacali di appartenenza. Inoltre i dirigenti sindacali, nell'espletamento delle loro funzioni, non sono soggetti a subordinazione gerarchica e conservano i diritti giuridici ed economici previsti dalla legge, dal CCNL e CCDI.

3. L'Amministrazione provvederà a comunicare, in forma scritta, alle OO.SS. ed alle R.S.U. il monte ore complessivo annuo (calcolato sul personale in servizio alla data del 31/01 di ogni anno) dei permessi sindacali retribuiti entro il mese di febbraio di ogni anno, secondo le normative vigenti.

4. Per quanto non espressamente indicato nel presente accordo si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.19 - Criteri generali e risorse di sviluppo del personale e della produttività.

1. Le risorse di cui agli artt.31 e 32 del CCNL del 21.2.2004, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli Enti e delle Amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali e ad erogare compensi di gruppo o individuali, diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

2. Sulla base dei disposti contrattuali l'uso degli strumenti e delle risorse previste dal CCNL saranno utilizzate col precipuo scopo di raggiungere, nel tempo e da parte di tutti i dipendenti, la responsabilizzazione ai risultati e la soddisfazione dei destinatari dei servizi sia esterni che interni. I criteri generali nell'uso di strumenti e risorse saranno quindi:

- a) correlare qualunque incentivo, sia economico che non economico, ai risultati conseguiti (e non alla presenza in servizio o allo svolgimento di compiti e mansioni ordinarie)
- b) differenziare la misura dell'incentivazione in modo selettivo, in relazione a obiettivi e risultati, (rilevabili dal PEG/PRO e dal sistema di valutazione).
- c) premiare lo spirito di iniziativa, l'assunzione di responsabilità e la disponibilità di cambiamento;
- d) premiare la professionalità (intesa come capacità dimostrata di raggiungere gli obiettivi, proporre soluzioni, risolvere i conflitti, e non come requisito astratto e teorico certificato dalla categoria e dal titolo di studio);
- e) incentivare la corresponsabilità intesa anche come collaborazione fattiva alle diverse attività del Comune, nonché la progettualità intersettoriale e la comunicazione intersettoriale;

f) incentivare l'innovazione dei sistemi di lavoro, miglioramenti organizzativi, l'utilizzo di sistemi tecnologici innovativi, la formazione dei dipendenti alla cultura dei risultati.

3. Annualmente le parti si incontrano per verificare la costituzione del fondo ed il relativo utilizzo.

Art.20 - Costituzione del fondo di cui all'art.31 CCNL 22/1/2004

La costituzione del fondo, di competenza della delegazione trattante di parte pubblica in qualità di datore di lavoro, è costituito entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio e trasmesso alle OO.SS. e alle Rsu al fine di poter avviare la contrattazione annuale.

Il fondo è costituito secondo i criteri e i disposti dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Art.21 - Utilizzo delle Risorse stabili

1. Dal fondo unico consolidato si detraggono le risorse stabili già attribuite:

- a) per l'indennità di comparto
- b) per le progressioni economiche orizzontali già effettuate
- c) per il finanziamento dell'indennità professionale del personale dell'asilo nido.

Esse costituiscono il fondo indisponibile alla contrattazione e vengono dichiarate come tali all'atto della costituzione del fondo annuale dal dirigente responsabile della costituzione del fondo.

2. Costituito il fondo e detratte le risorse stabili, di cui al comma precedente, l'amministrazione procede a liquidare con periodicità mensile gli istituti di seguito denominati istituti organizzativi, secondo i criteri del contratto decentrato vigente.

3. Istituti organizzativi:

- Indennità di responsabilità per particolari posizioni da parte del personale di categoria B, C e categoria D non incaricato di posizione organizzativa (art.17 comma 2 lett. f))
- Indennità per particolari responsabilità
- Indennità di rischio
- Indennità di disagio
- Indennità di reperibilità
- Indennità di turno e maggiorazioni per lavoro ordinario nott/fest o nott&fest
- Indennità per maneggio valori

4. La contrattazione annuale determinerà gli importi massimi di erogazione sugli istituti organizzativi.

Qualora le risorse stabili non fossero sufficientemente capienti a compensare tali istituti, potranno eventualmente essere finanziati dalle risorse variabili.

Tale condizione porrà un blocco a eventuali nuove attribuzioni di progressioni orizzontali, anche se previste nella contrattazione.

Eventuali economie che si dovessero verificare nell'anno costituiscono avanzo da iscrivere nel fondo dell'anno successivo.

Art.22 - Criteri di definizione per gli istituti organizzativi

1. Indennità di responsabilità per particolari posizioni da parte del personale di categoria B, C e categoria D non incaricato di posizione organizzativa (art.17 comma 2 lett. f)

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

La tipicità della prestazione o del ruolo esclude la particolare posizione. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con la attribuzione della responsabilità di procedimento. Tale istituto è rivolto in particolare alle Aree prive di personale di cat. D.

E' prevista una indennità variabile fino ad un max di € 2.500 annui.

La graduazione dell'indennità non è legata alla categoria del dipendente ma all'incarico di responsabilità effettivamente affidata ed è demandata al Direttore Generale in accordo con in Nucleo di Valutazione.

I requisiti per l'individuazione dell'indennità da corrispondere al personale delle citate categorie economiche sono i seguenti, da considerare singolarmente o insieme:

- a) incaricato con atto formale della responsabilità di una Unità Organizzativa che implica un coordinamento di almeno n. 1 persona;
- b) incaricato con atto formale della responsabilità di un servizio;
- c) incaricato con atto formale avente anche la funzione di vicario in assenza della Posizione Organizzativa (solo per settori di particolare dimensione e/o complessità organizzativa);

L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori a € 2.500,00 annui.

L'attribuzione dei compensi avverrà con provvedimento del Segretario/Direttore Generale, previa individuazione da parte dei Responsabili di Area o di Servizio della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta.

La contrattazione provvederà a determinare il Budget per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo.

2. Indennità per compiti che comportano particolari responsabilità

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale particolari responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00.= annui lordi.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione del trattamento economico fondamentale.

La predetta indennità potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente E DERIVA DALLE QUALIFICHE DI:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile lorda €
Ufficiale di stato civile e anagrafe/ Addetto URP/ Ufficiale elettorale	25,0
Ufficiale giudiziario con responsabilità attribuite ai messi notificatori/	16,0

3. Indennità di rischio

Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano una diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni di una o più attività lavorative svolte anche in modo frazionato che comportano:

- I. Contatto diretto e continuo con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 81/08;
- II. Impiego di macchine complesse e altri veicoli per trasporto di persone;
- III. Esposizione diretta e continua al contatto con catrame - bitume - oli e loro derivati;
- IV. Manutenzione delle Fognature;
- V. Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- VI. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
- VII. Esposizione diretta e continua con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- VIII. Conduzione Cucina;

Le categorie che sono soggette a rischi sono:

OPERAI

OPERATORI SERVIZI AUSILIARI

CUOCA - AIUTO CUOCA

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale e per gli educatori Asilo Nido in modo generalizzato,

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del responsabile di Area o di Servizio, sentito il Direttore Generale e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio sulla base del Documento di Valutazione dei Rischi. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS..

L'importo destinato alla remunerazione di tale indennità risulta pari a € 30,00 mensili per dodici mensilità.

Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

4. Indennità di disagio

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non

sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, tra cui:

- I. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
- II. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni climatiche.
- III. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per i quali non è prevista l'indennità di rischio;

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del responsabile di Area o di Servizio, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate, sentito il Direttore Generale, che sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.

L'importo destinato alla remunerazione di tale indennità risulta pari a € 20,00 mensili per dodici mensilità.

Nel caso di interruzione del servizio per assenza del dipendente interessato (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc) o di orario part-time, tali indennità mensili verranno proporzionalmente ridotte;

5. Indennità di turno e maggiorazioni per lavoro ordinario nott/fest o nott&fest

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.

Le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

La richiesta individuale di cambio turno settimanale fa perdere l'indennità.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio relativamente all'orario di servizio.

6. Indennità per maneggio valori

Al personale nominato agente contabile o sub agente o agente contabile di fatto viene riconosciuta un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno*, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
------------------------------------	-------------------------------------

Fino a € 200,00 dal 2010 **	-
da € 200,01 a € 2.000,00	0,55
Da € 2.000,01 a 10.000	1,30
Oltre € 10.001,01	1,55

* non è da considerare valore il bancomat.

** solo per l'anno 2009 il limite minimo è da considerarsi fino a € 100,00.

Al fine dell'applicazione di quanto sopra:

- Il responsabile , laddove lo ritengano opportuno, nominano gli agenti contabili di fatto;
- gli agenti contabili di fatto dovranno rendicontare settimanalmente al responsabile i valori maneggiati;
- gli agenti contabili comunicheranno all'ufficio personale, mensilmente, il valore medio mensile maneggiato da ciascun agente ed il numero di giornate nelle quali il dipendente è affettivamente adibito al servizio di cassa.

Art.23 - Compensi per la produttività

1. Sono considerate produttività le somme stanziare nella costituzione del fondo nella lettera K) (ICI 109).

Tali somme transitano a consuntivo nel fondo, non costituiscono economia dello stesso e sono erogate ai lavoratori secondo i criteri dei rispettivi regolamenti.

2. I compensi maturati dai messi notificatori sono finanziati nella lettera K e non costituiscono economie per il fondo.

3. I compensi di cui alla lettera K) dell'art.15 CCNL 1.4.99 ed all'art 53 del CCNL 14.09.2000 sono correlati alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano ad incentivare le attività e le prestazioni del personale, ed in particolare:

a) incentivi alla progettazione, artt.18, legge n. 109/1996 e successive modifiche e integrazioni. In particolare per quanto riguarda le risorse previste dalla legge n.109/96, le stesse saranno erogate secondo modalità previste dalla citata legge, nonché dai criteri stabiliti dai vigenti regolamenti comunale.

b) incentivi al personale addetto all'attività di gestione e controllo dell'imposta comunale sugli immobili ai sensi dell'art.59, c.1 del D.lgs.446/97 e successive modificazioni e integrazione, nonché dal regolamento comunale le risorse saranno determinate ed erogate secondo le modalità previste dalla citata legge, dal regolamento comunale e da eventuale ulteriore provvedimento amministrativo.

- c) **Messi notificatori:**viene destinata ai messi notificatori una quota parte pari al 50% degli introiti per rimborso per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria
- d) Nel caso fossero realizzati risparmi di gestione, art.43 della legge n.449/1997, le somme derivanti incrementano nella misura massima del 50%, di 4/5 le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale direttamente collegato all'attività e di 1/5 l'indennità di risultato delle P.O.

L'ammontare del fondo di cui al presente paragrafo, tenendo conto dei programmi amministrativi e degli obiettivi di PEG/PRO, verrà annualmente verificato e l'attribuzione degli incentivi avverrà o sulla base di un provvedimento redatto dal responsabile dell'area di appartenenza e trasmesso in copia al servizio personale.

4. Centro estivo del personale dell'asilo nido.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL.

5. Produttività Individuale e Collettiva

In relazione alle finalità di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti, delle amministrazioni e di qualità dei servizi, le risorse destinate alla produttività sono utilizzate per:

- a) Incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione, con i criteri di cui al "Sistema permanente di valutazione" (obiettivi/comportamenti individuali), di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, per centri di costo o individuale, in modo selettivo (minimo 6 mesi continuativi) e secondo i risultati accertati, in collegamento con la realizzazione degli obiettivi di PEG/PRO, nella misura dell'80% delle risorse, da erogare di norma entro il 1° semestre di ogni anno;

Il fondo destinato alla produttività collettiva è suddiviso per aree secondo il seguente criterio:

- il totale del fondo è suddiviso per il numero totale dei dipendenti distinti per categoria, in servizio nell'ente;
- l'assegnazione per area avviene in base al numero di dipendenti per categoria appartenenti all'area.

b) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività mediante la predisposizione di particolari piani o obiettivi strategici, individuati dai responsabili di area e valutati e pesati dal Nucleo di Valutazione secondo il vigente Sistema di Valutazione, nella misura del 20% delle risorse (comunque non inferiore all'incremento del 1,2% del monte salari 1997).

c) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;

d) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti. Il ricorso potrà essere presentato entro 10 giorni dalla presa in consegna. Esso sarà preso in esame e concluso dal nucleo di valutazione entro 30 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

6. Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA

Si istituisce dal 2004 un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 c 2 lett. B del CCNL del 1.4.99.

Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni possibili nella vigenza del presente contratto collettivo integrativo aziendale e non potrà essere superato.

Ogni anno, con la costituzione del fondo di produttività, si determinerà le percentuali di utilizzo del fondo per le progressioni dell'anno.

I criteri e le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici all'interno delle categorie sono contenuti nel "Sistema permanente di valutazione" (obiettivi/comportamenti individuali).

FORMAZIONE

Art.24 - Formazione, Riqualificazione e Aggiornamento Professionale

1.La formazione è strumento primario per lo sviluppo della professionalità dei dipendenti e costituisce una leva strategica per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa di ciascuno e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Essa dovrà pertanto essere realizzata come un processo continuo e coerente con gli obiettivi generali dell'Amministrazione e sulla base delle analisi dei fabbisogni formativi.

2.L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà garantire lo sviluppo delle professionalità interne nonché l'acquisizione di competenze generali e specifiche anche al fine di garantire percorsi di carriera interni all'Amministrazione.

3.Annualmente l'ente destina adeguate risorse (almeno l'1% del monte salari) per la formazione e l'aggiornamento professionale.

4.Ai sensi dell'art. 23, co. 2 del CCNL le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

5.L'attività di formazione dovrà essere inoltre pianificata e programmata adeguatamente in modo da garantire la massima diffusione e la generale partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali.

6.Le parti s'impegnano a definire, entro il primo semestre di ogni anno, tenuto conto degli obiettivi dell'ente, le linee guida del programma pluriennale di formazione e di aggiornamento del personale, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, al fine di rendere quest'ultimo aspetto compatibile con le esigenze dell'Amministrazione.

CAPO V

SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO

Art.25 - Linee di Indirizzo e Criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro

In attuazione delle norme contenute nel decreto legislativo del 81/2008, l'Amministrazione destina le risorse economiche necessarie ai fini del potenziamento degli interventi di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori.

La rimozione dei fattori di rischio e l'adeguamento delle strutture indicati nel documento di valutazione dei rischi avviene anche attraverso criteri di qualità.

Art. 26 - Igiene e sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro

1. Le Parti convengono che la progressiva e sistematica attuazione delle norme poste a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro é un obiettivo che l'Amministrazione Comunale deve perseguire.

2. Le Parti ritengono che le azioni a tal fine realizzate non saranno considerate alla stregua di meri adempimenti formali o burocratici.

3. L'Amministrazione Comunale stanzierà per l'ambito specifico, in sede di bilancio di previsione annuale e terrà conto di eventuali richieste avanzate dalla parte sindacale, le risorse economiche che assicurano:

- adeguata attività di rilevazione ed analisi dei rischi;
- conseguente adozione dei programmi di intervento;
- accertamenti sanitari preventivi e periodici conformi al programma sanitario;
- aggiornamento e formazione del personale.

4. L'Amministrazione si impegna, inoltre, a mantenere costantemente informato il personale e le Rappresentanze sindacali riguardo a tutti gli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsti dal decreto legislativo n. 81/2008.

CAPO VI

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 27 - Andamento dei processi occupazionali

1. Preso atto della dotazione organica dell'ente si concorda che entro il primo quadrimestre di ogni anno, l'Amministrazione presenta il piano annuale di assunzioni, oggetto di concertazione-consultazione, con la proposta per le assunzioni di personale, anche a tempo determinato, che ritiene di dover attivare nel corso dell'anno specificando quanto segue:

- Tipo di selezione o concorso (categoria, profilo professionale), tipologia del contratto (a termine, a tempo indeterminato, a part-time), n° di posti, eventuale utilizzo di graduatorie, data presunta dei bandi e data presunta di assunzione;
- Tipo di selezione interna e n° di posti, data presunta dei bandi e data presunta di assunzione nella nuova posizione;

- Mobilità volontaria in entrata ed in uscita (tipo di profilo e numero di posti, data presunta di assunzione);
- N.° dei posti riservati ai soggetti disabili.

Art.28 - Mobilità

La mobilità tra i vari Servizi dell'ente, quale strumento di carattere organizzativo, si conforma a criteri di flessibilità, efficienza, competenza e professionalità e all'esigenza di attuare misure di razionalizzazione nell'impiego delle risorse umane, appositamente individuati nel regolamento degli uffici e servizi.

Art.29 - Part Time

1.L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2.Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per categoria.

3.Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale praticabili nell'Ente sono distinte in:

1. Verticale
2. Orizzontale

4.I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulla incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali. Il dipendente in ogni caso è tenuto a comunicare all'ente entro 15 giorni, l'inizio dell'attività extra lavorativa e il soggetto a favore del quale la presta, ovvero ogni variazione sull'attività extra lavorativa già prestata.

La richiesta dovrà essere indirizzata all'Amministrazione Comunale, alla Direzione del Personale e al Dirigente del settore di appartenenza.

5.La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno e del relativo trattamento economico.

6.Qualora il numero delle richieste di trasformazione ecceda i limiti massimi individuati viene data la precedenza ai:

- portatori di Handicap;
- portatori di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
- dipendenti ammessi ai benefici di cui alla L. 104/92 in relazione a familiari portatori di handicap non inferiore al 70%;
- dipendenti che assistono familiari in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie o anziani non autosufficienti.
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
- dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età.

7.I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione di lavoro a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità di posti in organico.

8.Qualora si verificasse un numero di domande superiore al numero di posti da coprire, viene data precedenza in ordine a:

- reddito familiare;
- anzianità di servizio;
- portatori di handicap.

9.I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, assunti con contratto di lavoro a tempo pieno, hanno diritto a tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione oppure, prima della scadenza del biennio, verificata la disponibilità di bilancio.

10.Ai dipendenti che svolgono attività lavorativa con regime di lavoro a tempo parziale non si applica il seguente istituto:

- servizio mensa fatta eccezione per il lavoro parziale verticale.

Art.30 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.

1.L'attuale situazione dell'Ente consta di un numero di dipendenti part-time inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL e pertanto nel periodo **2006-07 (da rivedere con contratto 2008/2009)** non dovrebbero crearsi le situazioni previste dal presente articolo;

2.Le parti concordano però fin d'ora che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti che si trovino personalmente nelle condizioni di seguito elencate o con parenti di 1°-2° livello che siano:

- in gravi condizioni di salute
- con gravi situazioni di disagio

Art.31 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Per il personale a tempo parziale il trattamento accessorio di cui all'art. 22 commi da 1 a 5 viene erogato in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Per l'erogazione del trattamento collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché qualora nascessero specifici progetti nei quali l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa, si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art.32 - Orario di lavoro.

1. I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro continuano ad essere improntati a:

- funzionalità al servizio e all'apertura al pubblico;
- la prestazione giornaliera non è frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
- articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di corretto andamento delle attività necessarie all'organizzazione, nel rispetto della normativa vigente in materia di prestazione massima giornaliera;

2. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali;

3. La durata media dell'orario di lavoro, compreso le ore per lavoro straordinario, non può in ogni caso superare le 48 ore per ogni periodo di 7 giorni nel limite delle 10 ore giornaliere ai sensi D. Lgs. 66/2003, ad eccezione del personale operativo della Polizia Locale;

4. L'orario di apertura dei servizi al pubblico, che attiene alle scelte dell'ente in materia di erogazione dei servizi istituzionali, è affidato alla scelta degli organi politici; l'orario di servizio invece, che attiene alla organizzazione delle prestazioni dei dipendenti, compete ad ogni responsabile apicale di settore per la struttura di pertinenza. L'orario di servizio dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi e dovrà tendere a garantire l'ottimale fruizione dei servizi stessi da parte dei cittadini;

6. Al personale, preventivamente individuato, adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione settimanale finalizzati al miglioramento

dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare dell'ampliamento dei servizi all'utenza (*ad esempio nido e polizia locale*), ai sensi dell'art. 17, comma 4, lettera b) e c), del C.C.N.L. 6.7.1995, è applicata una riduzione di orario da 36 a 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivante dall'applicazione del presente articolo, sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;

7. Presso l'Ente risulta già a regime la disciplina prevista dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999 (riduzione orario da 36 a 35 ore) per il servizio di polizia locale e per il personale ausiliario dell'asilo nido.

8. L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà tener conto dei seguenti diritti indisponibili dei lavoratori:

- riposo giornaliero: undici ore consecutive ogni 24 ore;
- pausa: obbligo di una pausa di 10 minuti (non retribuita) ogni sei ore di lavoro; fermo restando l'obbligo, per usufruire del pasto, di interruzione minima di 30 minuti nell'orario con rientro pomeridiano.

9. Per il personale della polizia locale, in regime di prolungamento di servizio con lavoro straordinario per affrontare eventi straordinari ed eccezionali, trova applicazione l'art. 13 CCNL 9/5/2006 nella misura di 10 minuti al termine del servizio.

ART. 33 Flessibilità dell'orario di servizio

L'articolazione dell'orario di lavoro, fermo restando le disposizioni di cui al comma 1 dell'art.17 del CCNL 94/97, è improntata a criteri di flessibilità, consistente nella definizione del nucleo centrale dell'orario di lavoro e nella facoltà di posticipo dell'entrata con recupero di analogo periodo temporale coincidente con la fascia di uscita, come segue:

a) posticipo orario di entrata pari a 45 minuti, con facoltà di recupero di analogo periodo nella fascia oraria della pausa mensa (fermo restando il limite minimo di 30 minuti per la pausa stessa e l'obbligo di effettuarla nella fascia oraria 12,30 - 14,00 nei giorni in cui l'orario lo prevede) oppure al termine dell'attività lavorativa giornaliera;

b) in caso di mancato recupero della flessibilità, il corrispondente debito orario concorrerà al conteggio delle ore lavorative del mese in corso e verrà trattato ai sensi dell'art. 20 ccnl 6/7/95.

c) per il personale turnista la flessibilità è ridotta a 10 minuti.

d) nel caso di orari particolari e per il personale part time la flessibilità verrà concordata con il responsabile di servizio nel limite massimo di 45 minuti.

Art.34 - Lavoro Straordinario.

1. Per prestazioni di lavoro straordinario devono intendersi quelle rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali per cui non possono essere utilizzate normalmente come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, se non per situazioni non prevedibili od altrimenti risolvibili:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari, come mostre, fiere, manifestazioni collegate all'attività .

2. Il controllo della prestazione di lavoro straordinario è l'obiettivo centrale, pertanto le parti si incontrano, almeno 3 volte all'anno, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e di individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi o di incremento del personale.

3. L'Amministrazione fornirà, almeno quindici giorni prima degli incontri previsti, il quadro analitico sulla effettiva utilizzazione del lavoro straordinario effettuato dai dipendenti, indicando le motivazioni addotte per la loro autorizzazione.

4. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.14 del CCNL dell'1.4.1999,

5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse dell'esercizio successivo indicate nell'art.15 del CCNL.

6. Ai Responsabili di Area, viene assegnato, entro i limiti delle risorse indicate, un budget per il lavoro straordinario calcolato sulla base della spesa storica e delle necessità prevedibili per l'anno in corso;

7. La prestazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

8. Il limite individuale è fissato in 180 ore annue.

9. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, escluso la Polizia Locale.

10. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, a tal fine i Responsabili di Area dovranno monitorare costantemente il budget a loro disposizione.

11. I compensi per lavoro straordinario, di norma, sono retribuiti il mese successivo a quello in cui sia avvenuta la detta prestazione previa richiesta di liquidazione da parte del Responsabile di Area da presentarsi entro il 7° giorno di ogni mese.

12. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro la fine dell'anno in corso, pena la perdita delle ore stesse se non ne viene richiesta la fruizione. Se per improrogabili esigenze di servizio

non sia possibile concedere il riposo compensativo, il responsabile procederà alla liquidazione delle corrispondenti ore straordinarie.

Art. 35 - Buono Pasto.

1. Possono usufruire della mensa/buono pasto I dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con una pausa minima di 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero con rientri in servizio non inferiori a 1 ora e 12 minuti.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Il lavoratore ha diritto ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata.
4. Il lavoratore è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario sostenuto dall'ente.
5. il valore del buono pasto viene sottoposto a verifica e confronto tra le parti ogni due anni.

Art. 36 - Telelavoro.

Il Comune di Baranzate, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 37 - Banca delle ore.

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi equivalenti delle prestazioni di lavoro straordinario, con decorrenza dall'entrata in vigore del contratto decentrato è istituita la " Banca delle Ore" , con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 20h, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, anche in unica soluzione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente sul riepilogo individuale mensile delle ore prestate (cartellino presenza).

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

Art.38 - Copertura assicurativa.

1. L'Amministrazione Comunale provvede alla copertura assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati ad utilizzare il proprio automezzo in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori ufficio, limitatamente al tempo necessario per l'esecuzione delle prestazioni medesime;

2. La polizza assicurativa deve essere rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria a terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone da lui trasportate dietro debita autorizzazione;

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione devono essere in ogni caso integrate con la copertura per lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone trasportate;

4. L'Amministrazione Comunale provvede alla copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti a cui è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCLN del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. L'Amministrazione provvede alla copertura assicurativa dei rischi professionali per la progettazione di opere e lavori pubblici di cui alla L. 109/94 ed al regolamento di attuazione della Legge stessa. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio nel rispetto delle effettive capacità di spesa;

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria;

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento;

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali;

Art.39 Patrocinio legale

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

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

giudizio.

Art. 40 - Relazioni sociali.

1. In considerazione della richiesta da parte dei lavoratori di trovare momenti ricreativi e culturali, nonché di favorire la partecipazione e l'integrazione sul territorio, si identifica nell'organismo CRAL lo strumento propositivo per tali iniziative.

2. Il CRAL quale organismo formato da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art.11 della legge n.300/700, gestisce le attività sociali, culturali e ricreative.

3. L'Amministrazione consentirà, su specifica richiesta, l'utilizzo di un idoneo locale, al fine di consentire lo svolgimento delle assemblee degli iscritti e degli organismi del CRAL.

Art.41 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.

L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992.

2. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo precedente.

CAPO VII
PROGRESSIONE VERTICALE

Art.42 - Criteri generali per la progressione verticale.

La regolazione e l'attuazione delle "progressioni verticali" sono ricomprese nell'attività di gestione di diritto comune, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

La Giunta Comunale determina, con le modalità ed i criteri, di cui al piano occupazionale annuale e triennale, i posti vacanti nella dotazione organica, alla cui copertura si procede mediante procedure selettive tra i dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore. Si procederà alla copertura dei posti vacanti mediante accesso dall'esterno solo in caso di esito negativo per la progressione o in mancanza delle professionalità all'interno.

L'Ente utilizza lo strumento delle progressioni verticali con la finalità di valorizzare le capacità professionali acquisite dai dipendenti all'interno dell'Ente stesso, promuovendone lo sviluppo in linea con i propri obiettivi di efficienza ed efficacia.

I criteri generali per lo svolgimento delle selezioni sono i seguenti:

- a) Alle procedure selettive partecipa il personale interno in servizio a tempo indeterminato da almeno tre anni nella categoria di appartenenza, immediatamente inferiore a quella messa a concorso;
- b) Essere dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Baranzate da almeno due anni. E' consentita la partecipazione del personale posto a comando presso altra amministrazione pubblica.

INDICE GENERALE

Premessa

pag. 2

Capo I Disposizioni Generali

art. 1 Ambito di applicazione	pag. 4
art. 2 Durata dell'accordo	pag. 4
art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse	pag. 4

Capo II Sistema delle relazioni sindacali pag. 5

art. 4 Relazioni sindacali	pag. 5
art. 5 Composizione della delegazione trattante	pag. 5
art. 6 Modalità di contrattazione	pag. 6
art. 7 Contrattazione collettiva decentrata integrativa	pag. 6
art. 8 Informazione	pag. 8
art. 9 Modalità della concertazione	pag. 10
art. 10 Forme di partecipazione	pag. 11
art. 11 Mobbing	pag. 11
art. 12 Pari opportunità	pag. 12
art. 13 Tutela della privacy	pag. 13
art. 14 Norme di comportamento/Clausole di raffreddamento	pag. 13
art. 15 Procedura di verifica	pag. 14
art. 16 Diritto di assemblea	pag. 14
art. 17 Modalità di effettuazione degli scioperi	pag. 14
art. 18 Norme finali	pag. 15

Capo III Trattamento economico pag. 16

art.19 Criteri generali e risorse di sviluppo del personale e della Produttività	pag. 16
art. 20 Costituzione fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004	pag. 17
art. 21 Utilizzo delle risorse stabili	pag. 17
art. 22 Criteri di definizione per gli istituti organizzativi	pag. 18
comma 1 Indennità di particolare responsabilità per particolari posizioni	pag. 18
comma 2 Indennità per compiti che comportano particolari responsabilità	pag. 19
comma 3 Indennità di rischio	pag. 19
comma 4 Indennità di disagio	pag. 20
comma 5 Indennità di turno	pag. 21
comma 6 Indennità per maneggio valori	pag. 21

art. 23 Compensi per la produttività	pag. 22
Capo IV Formazione	
art. 24 Formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale	pag. 24
Capo V Sicurezza ambienti di lavoro	
art. 25 Linee di indirizzo e criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro	pag. 25
art. 26 Igiene e sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro	pag. 25
Capo VI Politiche di sviluppo delle risorse umane	
art. 27 Andamento dei processi occupazionali	pag. 26
art. 28 Mobilità	pag. 26
art. 29 Part Time	pag. 27
art. 30 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%	pag. 28
art. 31 Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 28
art. 32 Orario di lavoro	pag. 29
art. 33 Flessibilità	pag. 30
art. 34 Lavoro straordinario	pag. 30
art. 35 Buono Pasto	pag. 32
art. 36 Telelavoro	pag. 32
art. 37 Banca delle Ore	pag. 32
art. 38 Copertura assicurativa	pag. 33
art. 39 Patrocinio legale	pag. 33
art. 40 Relazioni sociali	pag. 34
art. 41 Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale	pag. 34
Capo VII Progressione Verticale	
art. 42 Criteri Generali per la progressione verticale	pag. 34