



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per gli anni 1999-2000
sottoscritto il 20/12/1999
Autorizzazione G.C. 165/99
parere favorevole del Revisore
e sottoscrizione definitiva di parte pubblica
il 24/12/1999.



La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, riunitesi in data 20 dicembre '99 nella sede municipale, costituite in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e composte da:

PARTE PUBBLICA

come da delibera G.C. N. 55 DEL 28/04/1999

IL SINDACO

Sig. Chiodaroli Giacomino

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Francesca Vichi

IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE

Sig.ra Ornella Veronesi

PARTE SINDACALE

F.P. CGIL

Sig. Giambattista Ossola

FIST CISL

Sig. Daniele Mazza

R.S.U.

Sig.ra Maestri Francesca

Sig.ra Corti Elisa

Vista la necessità di dare concreta applicazione a tutti gli istituti contenuti nei CCNL stipulati in data 31.3.1999 e 1.4.1999 ed, in particolare, di procedere in tempi brevi al conseguente adeguamento della dotazione organica, del regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici e di attivare servizi e strumenti necessari per la verifica, il controllo e la valutazione dei risultati della gestione dell'attività amministrativa, in coerenza con una corretta politica di programmazione;

Vista la sostanziale impossibilità per l'anno corrente di pervenire alla stipula di un Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con validità quadriennale, come previsto dall'art.5 del CCNL, e di quantificare correttamente gli oneri gravanti su tutti esercizi corrispondenti a tale durata, sia per i motivi indicati in precedenza che per la mancata definizione nel CCNL di tutti gli istituti economici che interessano la contrattazione decentrata (art. 16 e art. 24);

CONVENGONO QUANTO SEGUE:




TITOLO I
DETERMINAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ALLA PRODUTTIVITA'

ART. 1
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E PER IL FINANZIAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

A decorrere dall'1.1.1999, in applicazione dell'art. 15 del CCNL, il fondo di cui al presente articolo è finanziato dalle seguenti risorse:

art. 15, lett.	DESCRIZIONE	1999	2000
a)	Ammontare delle risorse previste per l'anno 1998, secondo gli importi dei fondi di cui all'art. 31 lett. b) L: 4.836.400 lett. c) L. 1.278.080 lett. d) L. 3.195.200 lett. e) L. 39.542.459 del CCNL del 6.7.1995 pari a:	48.852.139	48.852.139
	Economie previste all'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge 662/96	0	0
	Quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 32, comma 2, già destinate al personale delle ex-qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero di dipendenti interessati (3 dip. su 23 dip. con un importo totale pagato di L. 24.043.238)	3.137.642	3.137.642
b)	le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L.6/7/75 e art. 3 CCNL del 16/7/1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli Enti : L. 5.887.308 MENO art. 19, c.1- oneri di riclassificazione del personale anno 1998 L. 6.254.964 (G.C. 58/1999) (con le specificazioni di cui all'art.15, comma 4)	0	0
g)	insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL DEL 16/07/1999 (con le specificazioni di cui all'art.15, comma 4)	10.508.000	10.508.000
j)	un importo dello 0,52% del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (1.052.271.435), corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio		

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per gli anni 1999-2000	pag. 4/20
---	---	---	-----------

	con decorrenza dal 31/12/99 ed a valere per l'anno successivo.	0	5.471.811
k)	le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione delle prestazioni o di risultati del personale (L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, D.Lgs. 446/97)	correlate alle attività	correlate alle attività
m)	gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 - comma 1) dotazione art. 31, lettera a) L. 24. 045.791		DA DETERMI- NARE + RISPARMI ART. 17, C. 4 721.297
	Art. 38 e art. 6 CCNL 16/7/1996 riassegnazione di somme non impegnate nei relativi esercizi (G.C. 41 del 17/03/99), ora art. 17, comma 5	1.965.280	da determinare
	Totale	64.463.061	68.690.889
art. 15, c. 2	Importo oggetto di contrattazione decentrata: Integrazione dell'1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997 (1.052.271.435), esclusa la quota relativa al personale di qualifica dirigenziale, a decorrere dall'1.4.1999 (0,9 % per l'anno corrente). importo massimo per l'anno 1999 L. 9.470.442 importo massimo per l'anno 2000 L. 12.627.257 (con le specificazioni di cui all'art.15, comma 4)		
	Totale al netto delle quote da determinare	64.463.061	68.690.889(*))


(*) – da tale importo verrà decurtata la quota relativa al trattamento accessorio e al compenso di lavoro straordinario del personale ATA trasferito allo Stato dell'1/1/2000.

ART. 2 RIPARTIZIONE DEL FONDO DELL'ART. 1

Le risorse indicate all'articolo precedente sono destinate alla corresponsione della produttività individuale e collettiva e delle indennità previste dalla normativa contrattuale vigente, con esclusione del personale che svolge le funzioni previste dall'art. 51 della L. 142, comma 3bis titolare delle retribuzioni di posizione e di risultato indicate all'art. 11 del contratto nazionale relativo alla revisione dell'ordinamento professionale stipulato in data 31.3.1999.

Tali risorse sono, inoltre, destinate alla progressione orizzontale dell'intero personale all'interno delle categorie indicate dal predetto accordo nazionale.

Il fondo complessivo di cui all'articolo precedente, viene ripartito, secondo la suddivisione di seguito riportata:

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per gli anni 1999-2000	pag. 5/20
---	---	---	-----------

ART. 17, c.2	DESCRIZIONE	1999	2000
a)	erogazione compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo	46.400.059	49.474.590 + parte da determinare art. 17, c. 3 ccnl
b)	Risorse destinate alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema di classificazione contenuto nell'accordo nazionale sull'ordinamento professionale : risorse destinate al LED per l'anno 1999 L. 11.352.000; risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	11.352.000	12.073.297 + parte da determinare prec. art. 1 lettera m)
c)	fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato alle posizioni organizzative	3.137.642 + a carico Amministrazione	3.137.642 + a carico Amministrazione
d)	pagamento delle indennità di rischio e reperibilità secondo la previgente disciplina.	3.573.360	4.005.360
g)	incentivare le specifiche attività correlate alla utilizzazione delle risorse di specifiche disposizioni di legge nei limiti indicati alla lettera k) del precedente articolo.	correlate alle attività	correlate alle attività
	totale	64.463.061	68.690.889 (*)

(*) – da tale importo verrà decurtata la quota relativa al trattamento accessorio e al compenso di lavoro straordinario del personale ATA trasferito allo Stato dell'1/1/2000.

ART. 3 RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse di cui all'art.2, lettera a), sono destinate al finanziamento della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi e sono ripartite tra il personale con esclusione dei Responsabili di Area.

L'articolo 17, comma 2, lett. a) del CCNL conferma la logica dei contratti precedenti attraverso una maggiore sottolineatura della natura di tale istituto: selettivo, correlato al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, collegato ai risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

L'Amministrazione Comunale intende utilizzare l'incentivo per il perseguimento delle seguenti finalità:



- migliorare la qualità dei servizi e la produttività dell'Ente.
- orientare i comportamenti individuali e modificare la "cultura aziendale".
- rinnovare il modello di amministrazione e le politiche del personale.

In attesa dell'adozione di un sistema di contabilità economica fondato sulle rilevazioni analitiche dei centri di costo, della ridefinizione dei nuclei di valutazione e/o servizi di controllo interno e della definizione dei relativi parametri di valutazione le parti convengono di utilizzare tali risorse con i criteri di seguito evidenziati.

Condizione essenziale per l'assegnazione delle risorse attribuite all'incentivazione è la corretta realizzazione del lavoro ordinario degli uffici e dei servizi.

Sono identificabili tre livelli di incentivazione e di relativa valutazione:

1. performance individuale : riconducibile al raggiungimento di obiettivi e/o a una valutazione delle capacità dimostrate e dei comportamenti organizzativi al fine di promuovere lo sviluppo del singolo ed affermare valori meritocratici all'interno dell'organizzazione.
2. performance di gruppo : riconducibile ai risultati prodotti da gruppi di lavoro e gruppi di progetto appositamente costituiti e responsabilizzati al fine di promuovere e costruire all'interno dell'Ente maggiore integrazione, spirito di collaborazione e "senso del team".
3. performance di ente: riconducibile a indicatori sintetici di apprezzamento del livello complessivo di miglioramento dell'organizzazione e dei risultati prodotti dalla stessa al fine di sostenere e favorire l'idea di una maggiore identificazione con gli obiettivi generali dell'organizzazione e come strumento per rafforzare il senso di appartenenza di tutti i dipendenti.

A titolo esemplificativo, nell'ambito delle indicazioni fornite dall'Amministrazione Comunale, i progetti devono essere strutturati al fine di individuare:

- particolari articolazioni dell'orario di lavoro funzionali ad una organizzazione più efficiente, rivolta a fornire ulteriori servizi all'utenza anche con l'introduzione di nuove tecniche volte a migliorare e rendere più efficace e trasparente l'attività amministrativa;
- la semplificazione delle procedure amministrative, evitando inutili passaggi delle pratiche tra i vari uffici e, quindi, miglioramento dei tempi di risposta alle istanze presentate dai cittadini favorendo la partecipazione del cittadino al procedimento amministrativo e la sua trasparenza;
- l'uso delle risorse umane e tecniche in modo diversificato, al fine di produrre effettive economie di gestione.

Le risorse di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. sono ripartite come segue:



- 85 % premio di risultato: per tutti i dipendenti, l'entità del premio è determinata secondo parametri in base della categoria economica (allegato B)	da destinare a: performance di ente e/o performance individuale e/o performance di gruppo nelle percentuali indicate nelle schede di assegnazione dei progetti
- 10% premio di progetto: a disposizione della Giunta Comunale per progetti di alto interesse strategico per l'Amministrazione Comunale	
- 5% premio per l'innovazione: da erogare ai promotori e ai realizzatori della "migliore innovazione dell'anno" su proposta dei Responsabili di area.	

Le proposte e i progetti sono predisposti dai Responsabili di Area entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno (per il 1999 sono quelli di cui all'allegato A), la mancata predisposizione dei progetti potrà comportare per il Responsabile la riduzione della retribuzione di risultato.

La Giunta e il Segretario Comunale valutano, nei 15 giorni successivi alla data sopra indicata in base ai programmi amministrativi definiti per l'anno di riferimento, i progetti predisposti dai singoli Responsabili di Area, attribuendo il relativo peso percentuale ad ogni progetto ritenuto funzionale all'attività dell'ente in relazione ai seguenti parametri di riferimento:

- complessità oggettiva del progetto rispetto all'impegno lavorativo, professionale e di responsabilità che lo stesso richiede;
- innovazione del progetto rispetto alle attività istituzionali svolte dal servizio;
- grado di interesse strategico per l'Amministrazione Comunale;
- efficacia del progetto verso terzi, sia interni che esterni all'organizzazione comunale.

I progetti devono essere realizzati durante l'orario di lavoro ordinario; in via eccezionale la loro ultimazione può essere prorogata dal Responsabile di area oltre la fine dell'esercizio di riferimento, comunque non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

Entro la fine del mese di ottobre si procederà ad una verifica parziale della realizzazione dei progetti e dei risultati sull'attività complessiva dell'ente, dell'esito della verifica verrà data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo, il Responsabile di Area interessato dovrà redigere una relazione sul grado di raggiungimento dei progetti evidenziando le eventuali cause che ne hanno impedito una soddisfacente realizzazione.

Potrà essere richiesta ai dipendenti la compilazione di moduli di autovalutazione anche al fine di consentire al valutato l'esposizione di eventuali chiarimenti e/o specificazioni in merito ai progetti.

La mancata o parziale realizzazione del progetto, se non giustificata da validi motivi, darà luogo alla riduzione delle somme destinate a tale fine come riportato nelle schede di assegnazione dei progetti ed ad una loro riassegnazione nel fondo di cui all'art 3 dell'anno successivo,



in applicazione dell'art.17, comma 5 del CCNL, il 50% delle economie derivanti da premio di risultato vengono assegnate a premi di progetto.

Completato l'iter di valutazione si darà corso al pagamento dei compensi che comunque dovrà avvenire, non oltre il mese di aprile.

ART.4

RISORSE DESTINATE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

1) Le risorse per la progressione economica all'interno della categoria, nei limiti indicati alla lettera b) dell'art.2, sono finalizzate all'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive al trattamento tabellare iniziale di ogni categoria o delle posizioni di accesso B3 e D3.

2) Con successivo contratto integrativo da stipularsi tra le parti saranno determinate le modalità di progressione economica all'interno della categoria e con successivo protocollo d'intesa sarà definita la metodologia permanente di valutazione delle prestazioni di ogni singolo dipendente, da tradurre nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Viene fatta salva l'applicazione del LED fino alla data di entrata in vigore dei CCNL siglati rispettivamente in data 31.3.1999 e 1.4.1999 secondo la disciplina contenuta negli stessi.

ART. 5

RISORSE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITÀ DALL'ART. 2, LETT. D)


Le predette risorse sono destinate alla corresponsione delle indennità di reperibilità e rischio.

È istituito il servizio di pronta reperibilità per il servizio neve nei mesi di Gennaio/Febbraio e Novembre/Dicembre, nonché il servizio di reperibilità per gli operai addetti ai servizi tecnici sul territorio per casi di tutela ambientale e/o salvaguardia pubblica incolumità e del servizio polizia municipale per gli stessi interventi, e si intende istituire per l'anno 2.000 servizio di reperibilità dell'addetto allo Stato Civile in occasione di più festività consecutive per le denunce di morte.

Ai sensi del 1° comma lettera g) dell'art. 34 d.p.r. 268/87 l'indennità di reperibilità è di L. 18.000 lorde per 24 ore giornaliere e il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 giorni al mese;

Il servizio di reperibilità interessa i seguenti dipendenti secondo le modalità indicate:

n. ord.	COGNOME E NOME del dipendente	Qualifica funzionale	servizio reperibilità	Importo totale lordo da impegnare

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per gli anni 1999-2000	pag. 9/20
---	---	---	-----------

			giorni neve	giorni servizi tecnici o altri	totale giorni	COMPENSO GIORNALIE- RO per 24 ore	1999	2000
1	GALLUZZI GIUSEPPE	Istruttore Direttivo	21		21			
2	RAFFAELLI CLAUDIO	Istruttore	21		21	18.000	378.000	378.000
3	CANEPARI FRANCESCO	Collaboratore profes.	24	11	35	18.000	630.000	630.000
4	CORTI ELISA	Collaboratore profes.	24	11	35	18.000	630.000	630.000
5	BERNARDELLI GUIDO	Collaboratore profes.	24	12	36	18.000	648.000	648.000
6	RIVOLI IVANO	Esecutore	24	12	36	18.000	648.000	648.000
7	MAESTRI FRANCESCA	Istruttore		24	24	18.000	0	432.000
							2.934.000	3.366.000

Ai sensi del 1° comma lettera f) dell'art. 34 D.P.R. 268/87 l'indennità di rischio è di L. 240.000 lorde annue (dodici mensilità) per il periodo di effettiva esposizione a rischio e compete al personale operante nei settori di cui all'allegato b) del D.P.R. 347/83;


n. or d.	COGNOME E NOME del personale	Qualifica funzio- nale	giorni in- dennità di rischio	indennità giorno	riferimento allegato b) d.p.r. 347/83	Importo totale lordo da impeg- nare 1999 e 2000
1	BERNARDELLI GUIDO	Operatore	320	666	lettera a-b-c-f	213.120
2	RIVOLI IVANO	Esecutore	320	666	lettera a-b-c-f	213.120
3	BELTRANI PAOLO	operatore	320	666	lettera a	213.120
			1280		.	639.360

Non si applicano le altre indennità

ART. 6

RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

Le risorse destinate all'attuazione dell'art.18, della L 109/94, e successive modifiche ed integrazioni, nel limite massimo dell'1.5% (comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente) dell'importo posto a base di gara o di un lavoro, sono quelle previste nel piano delle opere pubbliche e come dettagliate nel quadro economico di ogni singola opera la cui progettazione e direzione lavori sia affidata a personale dipendente.

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per gli anni 1999-2000	pag. 10/20
---	---	---	------------


Il personale destinatario delle risorse è chi effettivamente svolge le funzioni anche se non è incardinato nel settore cui afferisce l'Ufficio tecnico, la fase dell'affidamento dell'opera progettata dal tecnico interno, comprende l'attività svolta dall'Ufficio gare e contratti dalla predisposizione alla pubblicazione del bando fino alla stipulazione e registrazione del contratto.

Ai fini della ripartizione tra il responsabile unico del procedimento e i suoi collaboratori si tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere e delle competenze come segue:

Documenti essenziali del Progetto:	%
Redazione del progetto preliminare (art. 16 L. 109/94) : relazione illustrativa, studio di fattibilità amministrativa e tecnica, schemi grafici, disegni di massima, stima dei costi e quadro economico.	10
Disegni architettonici (disegni architettonici generali piante, sezioni, profili longitudinali, con rilievo in loco) Disegni esecutivi: Disegni esecutivi e particolari costruttivi, strutture e/o impianti; compresi calcoli esecutivi, per meglio definire forma, tipologia, qualità e dimensione degli elementi costruttivi.	12
Computo metrico ed Elenco Prezzi: individuazione puntuale delle quantità, sulla scorta dei disegni, quantificazione, descrizione dettagliata e attribuzione relativa dei prezzi unitari e totali.	25
Direzione lavori: Consegna lavori, assistenza in cantiere, coordinamento imprese, compilazione registro contabilità, certificati di pagamento, verbale fine lavori, relazione allo stato finale, C.R.E.	45
Bandi di gara – Contratti: Predisposizione del bando di gara, corrispondenza con l'impresa appaltatrice e non, raccolta documenti per contratto, delibere di approvazione progetto, assegnazione,	8
	100

ART. 7
NORMA INTEGRATIVA

Il dipendente non può partecipare alla ripartizione delle somme relative dei diversi fondi indicati nei precedenti articoli, per lo stesso motivo.

	<p style="text-align: center;">COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO</p>	<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per gli anni 1999-2000</p>	<p style="text-align: right;">pag. 11/20</p>
---	--	--	--

**TITOLO II
DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E ORARIO DI LAVORO
DISCIPLINA DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI
RESPONSABILI DI AREA PER IL BIENNIO 1999/2000**

ART. 8

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO AL LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario, in applicazione dell'art. 14 del CCNL, risulta così costituito.

	1999	2000
Risorse destinate per l'anno 1998 alla corresponsione del lavoro straordinario ex art.31, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, ridotte della quota proporzionale (di L. 3.137.642) destinata allo stesso titolo ai Responsabili di Area, cui sono attribuite le indennità di posizione e di risultato previste dall'art.11 dell'accordo sull'ordinamento professionale	L. 20.908.149	L. 20.186.852 (*)

(*) – da tale importo verrà decurtata la quota relativa al trattamento accessorio e al compenso di lavoro straordinario del personale ATA trasferito allo Stato dell'1/1/2000.

La somma indicata al precedente capoverso costituisce il limite di spesa per l'anno 1999 da destinarsi al compenso per il lavoro straordinario salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.

A decorrere dal 31/12/1999 le risorse sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro è rideterminato in 180 ore.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, andranno ad incrementare le risorse da destinarsi nell'anno successivo alla progressione orizzontale in applicazione dell'art. 5 dell'accordo sull'ordinamento professionale.

L'utilizzo del fondo in parola viene effettuata con le seguenti modalità:

1) Ai Responsabili di Area, in applicazione delle disposizioni vigenti, è assegnato dalla Giunta Comunale, entro i limiti delle risorse indicate, un plafond ore per il lavoro straordinario calcolato sulla base della spesa storica ed delle necessità prevedibili per l'anno in corso, cui corrisponde un limite di spesa ripartito per singole aree, secondo le seguenti modalità:

	1999	2000
RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA	12.050.435	12.050.435
RESPONSABILE AREA CONTABILE	1.310.330	1.310.330
RESPONSABILE AREA TECNICA	3.045.610	3.045.610
FONDO A DISPOSIZIONE RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE PER URGENZE, INCREMENTO COMPENSI, VARIAZIONI, ECC.	4.501.774	3.780.477
Totale	20.908.149	20.186.852



2) I Responsabili di Area autorizzano l'effettuazione dello straordinario per i dipendenti appartenenti ai servizi dell'area.

La preventiva autorizzazione, in funzione delle esigenze del servizio prestato, può essere rilasciata anche per un determinato periodo di tempo e per un determinato numero di ore, al fine di permettere un'immediata risposta ad eventuali emergenze.

3) I compensi per il lavoro straordinario devono essere pagati entro il mese successivo alla loro prestazione, pertanto i Responsabili di Area hanno l'obbligo di presentare al Servizio Personale le verifiche dello straordinario autorizzato entro la prima metà del mese di pagamento; per eccezionali motivi il pagamento del lavoro straordinario può essere differito al mese successivo.

4) Lo straordinario può essere recuperato, come previsto dalle vigenti norme contrattuali, su richiesta del dipendente interessato; in tal caso il recupero mediante riposo compensativo viene autorizzato dal Responsabile di Area di norma entro il mese successivo.

Le ore recuperate non incidono evidentemente sul plafond ore di ogni singola area.

Non potrà darsi luogo a recupero o a liquidazione di lavoro straordinario che non risulti autorizzato dal Responsabile di Area.


5) Per tutto quanto non definito nel presente articolo si rimanda alla normativa contrattuale vigente.

ART. 9 ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato ai sensi delle fonti normative e/o contrattuali vigenti.

Ai fini del rispetto dell'orario di lavoro, delle formalità previste per le rilevazioni delle presenze e alle autorizzazioni ad assentarsi dal lavoro, si evidenziano le seguenti prescrizioni, fatta comunque salva ogni disposizione normativa, contrattuale o di servizio in merito:

Tipologia	Prescrizioni	Conseguenze
Giustificativi	Devono essere consegnati all'ufficio personale il più presto possibile	Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari, delle anomalie di orario.
Straordinari	Devono essere <u>preventivamente</u> autorizzati dal Responsabile di area o in caso di urgenza comunicati immediatamente.	la mancanza di autorizzazione inibisce il pagamento e il recupero delle ore effettuate
Omessa timbratura	entrata e/o uscita per "dimenticanza", ecc.	Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari. Impossibile riconoscimento delle ore straordinarie effettuate. L'omessa timbratura dell'intervallo, ove

	COMUNE DI SAN ROCCO AL PORTO	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per gli anni 1999-2000	pag. 13/20
---	---	---	------------

		prevista, comporta l'assegnazione automatica dell'intero intervallo oltre agli effetti di cui sopra
Flessibilità	La flessibilità in atto è consentita a condizione che, previo accordo tra i dipendenti dello stesso ufficio, non incida sugli orari di apertura al pubblico predeterminati	Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari. Sospensione dell'orario flessibile.
Flessibilità negativa fine mese	La flessibilità dell'orario, ove prevista, deve essere recuperata entro la fine del mese.	Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari. Sospensione dell'orario flessibile.
Ritardo		Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari. Possibilità di giustificazione solo se il permesso è richiesto anticipatamente o documentato
Anticipo	Deve essere <u>preventivamente</u> autorizzato dal Responsabile di area o in caso di urgenza comunicato immediatamente.	la mancanza di autorizzazione inibisce il pagamento e il recupero delle ore effettuate
Permessi	Devono essere <u>preventivamente</u> autorizzati dal Responsabile di area o in caso di urgenza comunicati immediatamente.	Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari.
Cambio di orario	Per esigenze di servizio e/o personali deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di Area o in caso di urgenza comunicato immediatamente.	Segnalazione al Segretario Comunale, responsabile dei procedimenti disciplinari.
Malattia	Deve essere giustificata dal medico con il modulo previsto per i datori di lavoro privati (Modulo INPS), compilato per la reperibilità durante la malattia e inoltrati al Comune. Sono ammessi certificati conformi riportanti tutti i dati previsti dal precedente modulo.	

ART. 10
FONDO DESTINATO A COMPENSARE LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI
RISULTATO DEI DIPENDENTI INCARICATI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE



Nel Comune di San Rocco al Porto i dipendenti appartenenti alla categoria D sono stati nominati con decreto sindacale quali Responsabili di Area, ai sensi dell'art. 51, comma 3bis della L.142/90 titolari delle competenze indicate all'art. 51, comma 3 della stessa L.142/90 e, dalla data di stipula del presente accordo, vengono loro attribuite le retribuzioni di posizione e di risultato nei limiti previsti dall'art.10, commi 2 e 3 dell'accordo sull'ordinamento professionale.

Alla corresponsione della retribuzione di posizione è destinata nell'anno 1999, complessivamente la somma annua di L. 48.750.000 per tredici mensilità (comprensiva, per l'anno in corso, dell'indennità erogata agli stessi dipendenti ai sensi dell'art.2 della L.n.191\1998).

Alla corresponsione della retribuzione di risultato è destinata nel 1999 complessivamente la somma di L. 5.250.000 .

Per l'anno in corso i tre dipendenti interessati avranno pari retribuzione di posizione.

La graduazione delle posizioni organizzative ricomprese tra il valore minimo di 10.000.000 ed il valore massimo di 25.000.000, indicati dall'art. 10, comma 2 dell'accordo sull'ordinamento professionale, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio come previsto dall'art. 11, comma 1 del NOP, avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione degli elementi connessi alla collocazione nella struttura, in funzione della posizione organizzativa e della dimensione gestita;
- b) valutazione degli elementi connessi alla complessità organizzativa, intesa quale espressione di criticità organizzativo- funzionale e del livello di professionalità richiesto;
- c) valutazione degli elementi connessi alla responsabilizzazione del ruolo, con riferimento alle attività svolte con effetti verso sia interni che esterni all'Amministrazione.

La retribuzione di risultato variabile da un minimo del 10% fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita è corrisposta a seguito di valutazione annuale dei seguenti elementi:

- a) impostazione e funzionamento dei servizi;
- b) raggiungimento degli obiettivi assegnati
- c) utilizzo risorse economiche
- d) utilizzo delle risorse umane

Nel caso di revoca dall'incarico, operata dal Sindaco, per inosservanza delle direttive o per responsabilità particolarmente grave o reiterata, si applica la procedura prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 9 dell'accordo sull'ordinamento professionale.

Al dipendente in parola, restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, verranno attribuite tutte le competenze spettanti secondo la disciplina del contratto collettivo decentrato integrativo in rapporto al periodo di restituzione alle funzioni del profilo di appartenenza, compresa la quota relativa al progetto finalizzato in caso di partecipazione allo stesso.

(comma soppresso)



L'Amministrazione comunale provvede alla copertura assicurativa in favore dei dipendenti incaricati delle responsabilità ai sensi dell'art. 51 L. 142/90 al fine di garantire una copertura dai rischi derivanti dall'espletamento del ruolo di responsabilità esercitato dai dipendenti interessati.

ART. 11
DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Le risorse economiche indicate nei precedenti articoli si intendono automaticamente impegnate nell'ambito degli stanziamenti previsti in bilancio, ove tali stanziamenti risultassero insufficienti verranno successivamente apportate le necessarie variazioni al bilancio. Eventuali disposizioni difformi contenute nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sono da considerarsi derogate e verranno successivamente adeguate al contenuto del presente protocollo d'intesa.

TITOLO III
FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 12
PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per 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 e che, qui di seguito si elenca:

DPR 268 / 87, art. 18;
DPR 333 / 90, art. 2, comma 3', lettera e);
Circolare del Ministro per la Funzione Pubblica n. 14 del 24.04.95;
CCNL siglato il 07.07.95: art. 5, comma 3', lettera e) - art. 7, comma 2', lettera i) e comma 3'
CCNL del 1.4.1999: art 23

ART. 13
DETERMINAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE

A tal fine l'Ente destina un importo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale pari a L. 4.000.000 per l'anno 1999, per l'anno 2.000, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, il fondo sarà adeguato in relazione alle esigenze del piano di formazione.

ART. 14
TIPOLOGIA DEI CORSI

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione / aggiornamento obbligatorio:



- a. corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi due mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- b. 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; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- c. corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti tutto il personale.

ART. 15

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO OBBLIGATORI

La formazione/aggiornamento obbligatoria, nelle forme indicate al precedente articolo 13, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nel seguenti campi:

- a) favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- b) favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- c) 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;
- d) favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- e) 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";
- f) favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- g) favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs. 626/94 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;
- h) 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 favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
- i) favorire l'acquisizione di conoscenza e competenze interdisciplinari che permettano maggiori flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

ART. 16

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO AGGIUNTIVI



L'Ente si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale, in aggiunta a quanto stabilito nei precedenti articoli 14 e 15 possa partecipare, a domanda, a corsi di formazione aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale fino ad un massimo di 5 giorni l'anno, frazionabili in 30 ore (formazione / aggiornamento facoltativo).

ART. 17
MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

Il personale che partecipa a corsi di formazione / 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, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

ART. 18
RICONOSCIMENTO DI CORSI EFFETTUATI FUORI ORARIO DI LAVORO

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti articoli 14, 15 e 16 può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione / aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché rispondenti ai seguenti requisiti:

- sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.
- il dipendente rediga una relazione sui contenuti del corso e sui riflessi operativi principali e/o organizzati e conduca una giornata di studio/aggiornamento per i colleghi che possono essere interessati.

ART. 19
VALUTAZIONE DEI CORSI

I corsi di formazione / aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e, saranno riconosciuti utili per l'eventuale progressione di carriera all'interno dell'Ente, in applicazione dell'accordo e del protocollo d'intesa di cui al precedente art. 4.

ART.20
PREDISPOSIZIONE DEL PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE ED
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'Ente, sulla base delle indicazioni contenute nel presente titolo del CCDI, predispone il Piano della Formazione/Aggiornamento in cui devono essere indicati:

- tipologia dei corsi
- numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale e Servizio di appartenenza,



**COMUNE
DI SAN ROCCO AL PORTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
per gli anni 1999-2000**

pag. 18/20

- ammontare delle risorse impegnate.



**TITOLO IV
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**ART. 21
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO**

L'Amministrazione Comunale, sulla base di apposita relazione prodotta dal professionista responsabile per la sicurezza, predispone una serie di interventi per l'adeguamento delle strutture comunali alle normative vigenti in materia.

I dipendenti provvedono ad individuare il loro Rappresentante per la sicurezza e a comunicarlo all'Amministrazione Comunale.



TITOLO V
DISPOSIZIONE FINALE

ART. 22
NORMA FINALE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro, fatte salve le eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula di Contratti Collettivi Nazionali, si intende prorogato, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salvo formale disdetta di una delle parti da comunicarsi alla restante parte almeno tre mesi prima della relativa scadenza o stipula di un nuovo contratto integrativo che disciplini diversamente la materia.

Le risorse indicate dal presente contratto si intendono automaticamente impegnate, nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, salvo eventuali successive variazioni che si rendessero necessarie, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

Letto, confermato e sottoscritto

San Rocco al Porto, lì 20 dicembre 1999.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:	PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Preso atto del parere favorevole dell'assemblea dei lavoratori, i sottoscritti Mazza Daniele e Ossola Giambattista sottoscrivono comunque il presente C.C.D.I. con riserva data la mancanza, nella costituzione del fondo, delle risorse aggiuntive e della mancata previsione di fondi per la progressione orizzontale oltre che per l'anno 1999, anche per il 2000.