

AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI GIARRE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO QUADRIENNIO NORMATIVO 2009/2012

L'anno duemilanove il mese dicembre addì quattordici alle ore 16.00 nella sede dell'Aula Consiliare sono riuniti: Il Rappresentante della parte pubblica dell'Amministrazione Comunale, i Rappresentanti Sindacato Unitario ed i Delegati provinciali per sottoscrivere il seguente contratto integrativo decentrato per il personale non dirigente per il quadriennio 2009/2012.

Premesso che in data 11/04/2008 è stato sottoscritto il CCNL del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007,

Che in data 31.03.2009 l'Amministrazione Comunale di Giarre ha presentato la piattaforma sindacale per il rinnovo del contratto integrativo decentrato;

Che l'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

Che l'art. 4 del CCNL 1/4/99 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;

Che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1/4/99, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

Che il D.L. n.112 del 25/6/2008 convertito con la L. 6 agosto 2008, n. 133 ha introdotto disposizioni che incidono sui fondi di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 31/3/99;

Che l'art. 8 del CCNL 31/3/99 definisce le caratteristiche dell'area delle posizioni organizzative;

Che l'art. 33 del CCNL 22/01/2004 ha istituito l'indennità di comparto che è finanziata dal fondo previsto dall'art. 15 del CCNL 1/4/99 così come integrato dall'art.32 del suddetto CCNL;

Che l'Amministrazione Comunale sussistendo i presupposti previsti dalle disposizioni contrattuali conferma le risorse previste dal CCNL 9/5/2006,

Che la Giunta Comunale con proprio atto n. 127 del 27/10/2009 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo del quadriennio normativo 2009/2012;

Che la Giunta Comunale con successivo atto n. 144 del 30/11/2009 ha rettificato la deliberazione n. 127 del 27/10/2009 nella parte relativa all'allegato n. 8 della stessa deliberazione;

Che con nota del 09/10/2009 prot. n. 4850/G.R.O. è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti l'ipotesi di contratto integrativo;

Visto l'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. 2002/2005, ai sensi del quale, trascorsi 15 giorni senza rilievi dall'invio al Collegio dei Revisori dei Conti dell'accordo per il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, "l'organo di controllo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Si concorda il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato;

ART.1 PREMESSE E FINALITA'

1. Il presente contratto ha la finalità di consolidare e valorizzare le relazioni tra il Comune di Giarre e le Organizzazioni Sindacali, in conformità a quanto previsto dal CCNL vigente, per il raggiungimento d'intese, per l'individuazione di diverse modalità di gestione dei servizi, per la realizzazione di processi riorganizzativi e la stipula di contratti decentrati.

2. Le parti danno atto che le relazioni sindacali in una amministrazione pubblica locale costituiscono, altresì, il presupposto per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza del sistema delle autonomie.



ART. 2
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il quadriennio 2009 – 2012.
2. La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI, che è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.
3. Nel caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
5. Il presente contratto, si applica al personale dipendente della amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Al personale a tempo determinato si eroga anche la produttività, qualora effettui prestazioni pari o superiori a quattro mesi. Nel caso di prestazioni svolte a cavallo di due anni complessivamente pari o superiori a quattro mesi, si considera il periodo più lungo riferito ad uno dei due anni.

ART. 3
PRINCIPI

1. Il sistema delle relazioni sindacali si ispira a principi di fiducia, trasparenza e correttezza reciproche, nella consapevolezza del rispettivo ruolo ricoperto dalle Parti, Pubblica e Sindacale.

ART. 4
PARTE PUBBLICA

1. I soggetti titolati al confronto, per la parte pubblica, sono i seguenti:
 - A) La delegazione trattante, per le prerogative e le competenze ad essa affidate dal sistema come definito dalla contrattazione nazionale, presieduta dal Dirigente delle Risorse Umane ed Organizzazione;
 - B) Il Dirigente delle Risorse Umane ed Organizzazione, per tematiche di carattere generale o trasversale, in quest'ultimo caso eventualmente di concerto con i Dirigenti delle Aree;
 - C) I singoli Dirigenti delle Aree coinvolte, per tematiche di esclusiva pertinenza degli stessi.
2. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali in ogni articolazione dell'Amministrazione.
2. Le attività di supporto alla delegazione trattante sono svolte dal personale all'uopo preposto attraverso la partecipazione di un segretario verbalizzante.

ART. 5
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

1. I soggetti titolati al confronto, per la parte Sindacale, sono tassativamente i seguenti:
 - Rappresentanti delle R.S.U. nominativamente designati ;
 - n° 1 rappresentante delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente C.C.N.L. .



2. E' ammessa la partecipazione di uditori.

ART . 6 TAVOLO TECNICO

La delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale si può avvalere di tavoli tecnici, in ordine alla trattazione di specifiche tematiche, che dovranno essere composti nel modo seguente:

- non più di due rappresentanti di parte pubblica ;
- non più di n° 1 rappresentante delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente C.C.N.L. ;
- non più di n° 2 rappresentanti R.S.U.

ART. 7 CONVOCAZIONI

1. Le convocazioni devono pervenire alla RSU ed alle OO.SS., firmatarie del CCNL, 5 giorni prima della riunione. Nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere effettuata entro le 24 ore prima dell'incontro.

2. Tutte le convocazioni ed ogni altra comunicazione tra le parti, nonché l'eventuale documentazione da allegare, devono, prioritariamente, essere trasmesse tramite posta elettronica. A tal fine le OO.SS. si impegnano a trasmettere tempestivamente il proprio indirizzo di posta elettronica, presso il quale dovranno pervenire le comunicazioni di cui al comma 1 del presente articolo.

3. Nella convocazione devono risultare gli argomenti all'ordine del giorno e, se necessario, deve essere allegata specifica documentazione.

4. Eventuali argomenti non posti all'ordine del giorno saranno trattati previo accordo tra le parti.

ART . 8 STRUMENTI PER L'ESERCIZIO DELLE ATTIVITA' SINDACALI

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro, con esclusione di ogni altra organizzazione o associazione.

2. L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione su Intranet e sul sito Internet dell'Amministrazione comunale. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

3. In ciascuna macrostruttura è individuato un locale a disposizione della RSU e OO.SS. rappresentative, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura. In caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'Amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale.

4. L'utilizzazione di tali locali è subordinato alle esigenze istituzionali.

ART. 9 INFORMAZIONE PARTECIPATA

1. Al fine di implementare il confronto, la condivisione e l'informazione partecipata previsti alla base del sistema delle relazioni sindacali, nonché di agevolare l'espletamento delle procedure operative ad esso attinenti e insistenti anche sull'unità preposta, si prevede sul sito web dell'Amministrazione - area relazioni sindacali - l'inserimento di un link accessibile. Tale spazio di lavoro ,gestito e monitorato dall'unità preposta, è dalla stessa continuamente aggiornato con l'inserimento delle convocazioni, degli o.d.g. e dei verbali degli incontri tra Parte Pubblica e

Rappresentanze Sindacali; degli eventuali ulteriori documenti di lavoro predisposti da tavoli tecnici istituiti per specifiche tematiche. L'area relazioni sindacali ,visibile a tutti ,sarà integrata con la pubblicazione degli Accordi sottoscritti, dei regolamenti comunali vigenti e di ogni altro eventuale documento/comunicato di interesse generale per i dipendenti dell'Ente.

ART.10

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sulla interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART.11

NORME DI COMPORTAMENTO E 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.12

TRATTAZIONE DELLE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

ART. 13

PARI OPPORTUNITÀ

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

ART. 14

COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

ART. 15

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

ART. 16

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale che tenda ad essere non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;

- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

ART.17

QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze per servizi;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

ART.18

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE

1. Le parti si impegnano ad effettuare la ricognizione dei servizi che operano su turni o con regimi di orario plurisettimanale al fine di individuare i modelli riorganizzativi che attraverso una stabile riduzione dello straordinario o modifica dei turni lavorativi rendano attuabile la applicazione del CCNL per i lavoratori che operano in tali regimi orari, senza incremento della spesa.

ART. 19

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è stabilito da apposite disposizioni, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze organizzative interne all'ente, con riferimento ai criteri dell'art.17 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 6/7/1995.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro è definita con atto del Dirigente, previo esame con la delegazione sindacale dell'ente.
3. Articolazioni diverse rispetto all'orario ordinario di lavoro, comprese quelle eventualmente da stabilire per il periodo estivo, possono essere regolate anche nell'ambito delle disposizioni relative all'orario plurisettimanale.
4. Al Dirigente ed ai responsabili di procedimento spettano il controllo dell'orario dei dipendenti loro assegnati.

ART. 20

MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

1. Qualora nell'ente si verificano situazioni di esubero di personale in qualche servizio, si tenterà prioritariamente la loro ricollocazione in altre strutture dell'ente, attraverso le procedure di mobilità definite nel Regolamento di organizzazione.

ART.21

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Premesso che occorre programmare e definire in tempi utili le prestazioni lavorative remunerate,

1. Ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004 l'Amministrazione Comunale costituisce i fondi per il salario accessorio destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di variabilità entro i termini perentori di programmazione gestionale, previsti dalla normativa vigente.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:

- a) progressioni economiche all'interno delle categorie;
- b) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8[^], che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
- c) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6[^] qualifica;
- d) inquadramento dei dipendenti di ex 1[^] e 2[^] qualifica alla ex 3[^] qualifica;
- e) indennità di comparto.

3. Hanno carattere di variabilità i seguenti istituti:

- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- b) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, disagio;
- c) indennità personale area vigilanza;
- d) indennità ridotta personale area vigilanza;

- e) indennità personale asili nido;
- f) indennità personale educativo e docente;
- g) compensi per lavoro straordinario;

4. Hanno carattere di compensi collegati ad incarichi i seguenti istituti:

- a) retribuzione di posizione e di risultato per le alte professionalità;
- b) retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative;
- c) compensi per particolari posizioni di lavoro;
- d) compensi per funzioni comportanti specifiche responsabilità;
- f) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge e/o contrattuali.

5. Il riparto delle risorse destinate ai due suddetti fondi viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove previsto entro i termini perentori di programmazione gestionale, previsti dalla normativa vigente.

6. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di fissità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa.

7. Le somme non utilizzate o annualmente non attribuite agli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono. Gli importi residuali non ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato.

ART.22

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE, ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE

1. *Le parti convengono nel ritenere che la realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane rivesta una importanza strategica nella gestione per il Comune di Giarre.*

2. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

3. Per essere efficace il sistema si dovrà collegare agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi. (Per questa ragione si collegherà alle procedure del PEG e del controllo di gestione).

4. *Dovrà essere equo e trasparente. A questo fine dovrà far sapere preventivamente ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi.*

5. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

6. La valutazione dovrà significare osservazione del lavoro e delle sue trasformazioni, lettura delle professionalità e delle competenze previste nell'ente e in evoluzione, con riferimento ai cambiamenti del modello organizzativo.

7. La valutazione dovrà avere ad oggetto le prestazioni ed i risultati, non le caratteristiche delle persone.

8. Nello svolgere le conferenze di servizio e nell'effettuare i colloqui e le valutazioni, gli incaricati dovranno attenersi a questi principi ed operare per la loro piena applicazione.

9. I singoli elementi di valutazione riportati nelle schede dovranno essere presi in considerazione con riferimento allo specifico ambito di attività, attribuendo maggior peso a quelli più significativi per le singole aree di intervento ed evitando utilizzi di tipo burocratico.

10. Ai fini della valutazione della prestazione finalizzata all'erogazione degli incentivi per l'attuazione degli obiettivi di P.E.G. e del correlato Piano degli Obiettivi, si utilizzano i seguenti fattori, diversamente ponderati, a seconda dei profili dei dipendenti :

CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	CATEGORIA A
Capacità di innovazione	Capacità di iniziativa	Senso di responsabilità	Senso di responsabilità
Capacità di iniziativa	Spirito di Gruppo	Conoscenze professionali	Conoscenze professiona
Capacità di direzione	Senso di responsabilità	Capacità di comunicazione	Competenze detenute
Spirito di Gruppo	Conoscenze professionali	Competenze detenute	Competenze sviluppate
Senso di responsabilità	Capacità comunicazione	Competenze sviluppate	
Conoscenze professionali	Competenze detenute		
Capacità comunicazione	Competenze sviluppate		
Competenze detenute			
Competenze sviluppate			

11. Il budget complessivo destinato ai sistemi di incentivazione della prestazione del personale è ripartito tra le diverse forme di incentivazione della produttività, utilizzando diversi fattori ciascuno dei quali non può avere incidenza superiore al 20% del valore ponderale complessivo di tutti i fattori utilizzati:

INNOVAZIONE
IMPATTO INTERNO
IMPATTO ESTERNO
AGGIORNAMENTO NORMATIVO
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
VALENZA STRATEGICA
LIVELLO PROFESSIONALITA'

ART.23

OBIETTIVI GENERALI PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Artt. 5 e 6 del C.C.N.L. 01.04.1999

1. La progressione economica all'interno della categoria (P.E.O.) è un elemento significativo della progressione di carriera che tiene conto, in sede di valutazione, delle esperienze professionali maturate dal personale ed opera in relazione alle qualità delle prestazioni del dipendente.
2. La valutazione prevista per la selezione nei passaggi di progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, si basa sui criteri di cui all'art. 22 comma 10, sugli strumenti metodologici descritti nei precedenti articoli.

ART. 24

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Sulla base delle risorse destinate annualmente alla progressione economica orizzontale, viene determinato il numero di dipendenti ammessi al passaggio per ciascuna categoria.
2. La determinazione avviene sulla base del costo del passaggio per ciascuna categoria
3. La collocazione di ciascun dipendente nella graduatoria è determinata dal punteggio conseguito nella più recente scheda di valutazione permanente e dall'anzianità anagrafica e di fascia.
- 4 L'accesso alle graduatorie, per l'anno di riferimento, è consentito ai dipendenti che abbiano almeno 24 mesi di anzianità effettiva nella posizione economica posseduta.
5. I dipendenti collocati in posizione extradotazionale, in quanto fuori ruolo, non accedono alle graduatorie.

ART.25 INDENNITÀ DI RISCHIO

Si individuano con il presente contratto le tipologie di rischio che sono state identificate come condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui viene collegato il pagamento del compenso;

- a) si deve trattare di condizioni o ambienti di lavoro che siano idonei a mettere a rischio la salute di lavoratore interessato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 37 del C.C.N.L. 14/09/2000, nelle situazioni rilevate dal datore di lavoro di cui alla legge 626/94 e s.m.i., su certificazione del dirigente di ciascuna struttura;
- b) è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004)
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione a rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile e da liquidare mensilmente;

ART. 26 INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del C.C.N.L. 14/09/2000, è corrisposto al personale che sia adibito alla cassa economale.
2. L'importo di tale indennità ammonta ad € 3,00 giornalieri;
3. Tale indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni per le quali è corrisposta e, quindi, non compete per i periodi di assenza dal servizio.

ART. 27 INDENNITÀ DI COMPARTO

1. A tutto il personale del comparto è attribuito un compenso denominato "indennità di comparto", così come stabilito dall'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.04 e successive modifiche ed integrazioni.

ART.28 INDENNITÀ DI TURNAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n°6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
3. L'indennità di cui al comma 2 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

ART. 29 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, ove sia richiesto dal lavoratore..
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

ART. 30 INDENNITÀ DI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
- Le risorse per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

ART. 31 RISORSE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELL'EX 8^ QUALIFICA FUNZIONALE

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta ad personam tale indennità pari all'importo di €. 774,69.

ART. 32

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

1. L'art.2 comma 3 del D.Lgs 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999, così come successivamente integrato dall'art. 10 comma 3° del C.C.N.L. 22/01/2004, e delle procedure di corresponsione degli incentivi disciplinati secondo quanto previsto nei rispettivi regolamenti comunali vigenti in materia, ove esistenti. La valutazione prevista si basa sui criteri di cui all'art. 22 comma 10.

ART. 33

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario delle varie aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
2. Sono prestazioni di lavoro straordinario:
 - a) quelle rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, per cui dette prestazioni 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. Esse debbono essere preventivamente autorizzate dal dirigente sotto la propria responsabilità, debbono essere rese oltre il normale orario di lavoro, non oggetto di recupero, e prestate in relazione a precise e documentate esigenze organizzative e di servizio dell'Ente stesso. Rimane, pertanto, esclusa qualsiasi forma generalizzata d'autorizzazione.
 - b) quelle svolte per eccezionali esigenze, debitamente motivate in relazione all'attività d'assistenza agli organi istituzionali; in particolare il numero delle unità complessivamente autorizzate non può superare il 2% del personale in servizio presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Il lavoro straordinario effettuato dal personale in reperibilità deve essere integralmente liquidato entro e non oltre il secondo mese successivo a quello della prestazione.

ART. 34

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità.

ART. 35 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

**Art. 36
NORME FINALI**

La disciplina contrattuale di cui al presente accordo sarà disapplicata nelle parti che risulteranno in contrasto con normative di rango superiore che dovessero subentrare successivamente alla sottoscrizione dello stesso.

Parte Pubblica:

Il Presidente

[Handwritten signature]

Il Verbalizzante

[Handwritten signature]

Delegazione Sindacale: Rappresentanza Sindacale Unitaria :

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali:

CGIL

[Handwritten signature]

CISL

[Handwritten signature]

UIL

[Handwritten signature]

CSA

[Handwritten signature]

D.I.C.C.A.P. / S.U.L.P.M