



Città di Medicina

Via Libertà 103 – 40059 Medicina (BO)
Partita I.V.A. 00508891207 – Cod. Fisc.00421580374
Tel 0516979111 – Fax 0516979222
www.comune.medicina.bo.it – personale@comune.medicina.bo.it



Addì ventuno del mese di maggio 2009 sono presenti per la definizione dell'Accordo integrativo decentrato sulle materie previste dall'art. 4 del C.C.N.L del 1/4/1999

La **Commissione di parte pubblica** composta da:
Dall'Olio Elis (Direttore Amministrativo)
Santi Renato (Assessore al Personale)

le **OO.SS rappresentati delle R.S.U. aziendali sig.ri:**
Barlotti Silvia
Malagola Graziella
Peschetolo Luisa
Tabanelli Ioris

e le **OO.SS territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. sig.ri:**
Vaccari Rita (CGIL)
Forni Dante (UIL)

Le parti

Preso atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. del 1/4/1999, in particolare laddove si prevede che i Contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dal C.C.N.L., e di quanto disposto dall'art. 48 del Decreto legislativo n. 165/2001;

Dato atto che il presente contratto integrativo, valido per gli anni 2008-2009-2010, entrerà in vigore dalla data della sua sottoscrizione (salvo dove non diversamente disposto) e avrà scadenza 31/12/2010, fermo restando quanto previsto dall'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. del 22/1/2004 (conservazione dell'efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi)

si riservano

di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo

si impegnano

- a definire con apposito accordo annuale le modalità di erogazione delle Risorse decentrate eventualmente residuali rispetto alla distribuzione indicata nel presente Accordo;
- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti e controversie
- ad interpretare congiuntamente le clausole critiche attraverso procedure semplificate con incontri bilaterali
- ad applicare gli istituti contrattuali in conformità a quanto previsto dal CCNL e norme di legge intervenute successivamente alla sottoscrizione del presente accordo

Concordano

sugli istituti contenuti negli articoli seguenti

Letto, approvato e sottoscritto

La **Commissione di parte pubblica:**

Dall'Olio Elis (Direttore Amministrativo)

Santi Renato (Assessore al Personale)

le **OO.SS rappresentati delle R.S.U. aziendali sig.ri:**

Barlotti Silvia

Malagola Graziella

Peschetolo Luisa

Tabanelli Ioris

e le **OO.SS territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L. sig.ri:**

Vaccari Rita (CGIL)

Forni Dante (UIL)



Città di Medicina

Via Libertà 103 – 40059 Medicina (BO)
Partita I.V.A. 00508891207 – Cod. Fisc.00421580374
Tel 0516979111 – Fax 0516979222
www.comune.medicina.bo.it – personale@comune.medicina.bo.it



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO Anni 2008 – 2010

L'INCENTIVAZIONE

Art. 1

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il Fondo dell'anno 2008 è costituito in conformità con gli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto in data 22/1/2004, così come integrato dall'art. 8 del C.C.N.L. 11/4/2008, come segue:

Art. 31 – 2° comma – Risorse stabili		
Art. 14 – 4° comma – C.C.N.L. 1/4/1999 (3% straordinario)		528,19
Risorse C.C.N.L. 1/4/1999 ex art. 15 – 1° comma – lettera:		
a)	gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2°, lettere b), c), d) ed e) del C.C.N.L. 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni, previste per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale	100.928,07
b)	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. del 6/7/1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. del 16/7/1996	19.861,33
g)	l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal C.C.N.L. del 16/5/1996	14.567,01
h)	le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di € 774,68 di cui all'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 6/7/1995	-
j)	0,52% monte salari anno 1997	10.604,31
	Art. 15 – 5° comma – C.C.N.L. 1/4/1999 (limitatamente all'aumento delle dotazioni organiche)	-
	Art. 15 – 5° comma – C.C.N.L. 1/4/1999 (per esternalizzazione servizio Farmacie)	-9.577,26
	Art. 15 – 5° comma – C.C.N.L. 1/4/1999 (per esternalizzazione Servizi Sociali)	- 8.100,61
	Art. 4 – 1° comma – C.C.N.L. 5/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	23.365,85
	Art. 4 – 2° comma – C.C.N.L. 5/10/2001 (R.I.A. cessati al 31/12/2003)	6.834,79
	Art. 4 – 2° comma – C.C.N.L. 5/10/2001 e Dichiarazione congiunta 18 (R.I.A. cessati 2008)	3.730,34
	Art. 32 – 1° comma – C.C.N.L. 22/1/2004 (0,62% monte salari 2001)	14.417,41
	Art. 32 – 2° comma – C.C.N.L. 22/1/2004 (0,50% monte salari 2001)	11.626,95
	Art. 4 – 1° comma – C.C.N.L. 9/5/2006 (0,50% monte salari 2003)	10.899,80
	Art. 8 – 2° comma – C.C.N.L. 11/4/2008 (0,60% monte salari 2005)	13.232,25
	Art. 33 – 5° comma – C.C.N.L. 22/1/2004 (indennità di comparto personale cessato al 31/12/2003)	156,12
Totale risorse stabili		213.074,55
Art. 31 – 3° comma – Risorse variabili		
Risorse C.C.N.L. 1/4/1999 ex art. 15 – 1° comma – lettera:		
e)	le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo variabile (solo per il 2008)	4.543,52
k)	le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 - Incentivi Legge Merloni € 50.520,98 - Incentivi recupero ICI € 11.442,64 - Monitoraggio cittadini U.E. € 2.414,29	64.377,91

m)	gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dello straordinario di cui all'art. 14	1.692,58
	Art. 15 – 2° comma – C.C.N.L. 1/4/199: 1,20% monte salari 1997 (importo già storicizzato)	23.365,85
	Art. 15 – 5° comma – C.C.N.L. 1/4/1999 (ampliamento servizi e nuove attività)	
	Art. 15 – 5° comma – C.C.N.L. 1/4/1999 (ampliamento servizi e nuove attività) - Iniziative culturali € 14.000,00 - Indennità particolari responsabilità € 14.779,20 - Sorveglianza stradale € 2.167,20 - Recupero ICI attraverso classamento degli immobili € 6.000,00 - Controllo utenze € 7.000,00 - Corpo Unico di Polizia municipale € 45.556,87	89.503,27
	Art. 17 – 5° comma – C.C.N.L. 1/4/1999: economie Fondo anno 2007	-
	Art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000 (messi notificatori)	565,74
	Totale risorse variabili	184.048,87
	TOTALE DISPONIBILITA' FONDO ANNO 2008	397.123,42

Alcune delle somme sopraindicate, per loro caratteristica, saranno esattamente definite in corso d'anno.

Al personale a tempo determinato viene corrisposta la quota di produttività, a far data dall'1/1/2008, a condizione che il dipendente abbia effettuato un periodo continuativo di servizio di almeno 9 mesi. Sono fatte salve le interruzioni del rapporto di lavoro fino a 20 giorni.

La quota sarà proporzionale alle mensilità lavorate e verrà erogata con le modalità utilizzate per i lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 2

Tabella di ripartizione delle risorse decentrate

Le parti, tenuto conto dei vincoli esistenti, concordano la seguente ripartizione delle risorse decentrate:

Fondo indennità accessorie (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, lavoro nott-fest, indennità educatrici, compensi a messi notificatori)	72.622,39
Fondo per Disagio (Categoria B e C)	2.124,80
Fondo per il finanziamento dell'indennità di comparto	43.715,34
Fondo produttività (per differenza con gli altri importi)	39.401,68
Fondo per ampliamento servizi e nuove attività (art. 15 – 5° comma – CCNL 1/4/99)	89.503,27
Fondo progressione orizzontale (compreso presente accordo)	85.378,03
Fondo per retribuzioni previste da leggi (Merloni, ICI e Monitoraggio cittadini U.E)	64.377,91
Totale Fondo	397.123,42

I suddetti importi sono stati calcolati in proiezione sull'anno 2008. Le parti concordano fin da ora che gli eventuali risparmi derivanti dall'effettiva distribuzione dei diversi sub-Fondi saranno destinati al finanziamento della produttività collettiva, per gli anni di riferimento.

Art. 3

La distribuzione delle risorse – Gli incentivi di produttività

Il salario di produttività è erogato per il miglioramento delle attività istituzionali.

Sono individuati indicatori in grado di valutare il miglioramento delle prestazioni erogate all'utenza sia in termini quantitativi che qualitativi.

Sarà cura dei valutatori curare il più possibile l'omogeneità di comportamenti, attraverso una comune formazione.

I piani di lavoro

Il presupposto per l'erogazione del salario accessorio è il seguente:

I Responsabili di Area, a inizio d'anno, in sede di conferenza d'organizzazione espongono i piani di lavoro ed i comportamenti organizzativi necessari per il conseguimento degli obiettivi dati: sia i comportamenti che gli obiettivi devono essere raggiungibili e monitorabili in corso d'opera.

Nel corso delle Conferenze d'organizzazione dovrà essere poi comunicato ai lavoratori dal Responsabile della struttura, se il dato è disponibile presso l'Ufficio Personale, il salario accessorio massimo potenziale (cioè la quota massima di salario collegato ai piani di lavoro ottenibile a fronte del pieno raggiungimento degli obiettivi di gruppo ed individuali).

L'apporto individuale

Il valutatore ha l'onere di segnalare formalmente in corso d'anno ed in tempo utile ai dipendenti interessati gli scostamenti fra le prestazioni attese e quelle rese, in quanto le medesime possano dare vita ad una valutazione che comporti una decurtazione del salario di produttività potenziale. L'omissione della formalità, ferma restando l'autonomia del valutatore nella compilazione della scheda, comporta che comunque non sarà ridotta la quota di salario accessorio.

Contenzioso

Il lavoratore/lavoratrice che non concordi con la valutazione può chiedere, entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione, di discutere la valutazione stessa con il proprio Responsabile d'Area. Se a seguito di questo incontro non si raggiunge un accordo tra le parti circa la valutazione, entro i successivi 10 giorni, il lavoratore o la lavoratrice possono chiedere un incontro con il Direttore Amministrativo con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale o di un procuratore legale di propria fiducia, e/o presentare una memoria scritta. Il Direttore Amministrativo deciderà discrezionalmente ed in via definitiva sulla congruità della valutazione, confermandola o modificandola.

Art. 4

Progetti speciali e attività di innovazione e riorganizzazione.

Qualora si verificano, in corso d'anno, innovazioni tecnologiche, organizzative, che modifichino profondamente gli assetti dell'Ente o le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro in sede di contrattazione decentrata può essere riconosciuta una specifica incentivazione nei confronti dei dipendenti coinvolti.

Tali risorse, come previsto comma 5° dell'art 15 C.C.N.L. del 1/4/1999, devono essere di norma aggiuntive al Fondo unico e reperite all'interno del Bilancio dell'Ente. I progetti sono oggetto di concertazione sindacale che dovrà prevedere le risorse destinate all'incentivazione e i criteri per l'individuazione del personale coinvolto nella realizzazione.

Poiché il fondo è integrato in base all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1/4/1999, a giustificazione di ciò, devono essere **esplicitati** negli obiettivi e nei piani di lavoro i nuovi servizi o i processi di riorganizzazione, quale premessa indispensabile per la legittimità dell'incremento e devono essere definiti gli indicatori di risultato che illustrino in che cosa consiste il miglioramento.

Pertanto la condizione per l'erogazione delle somme consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

Art. 5

Produttività

Il fondo destinato alla produttività collettiva va ripartito fra i lavoratori in base a parametri delle nuove categorie professionali corrispondenti a B1, B3, C1, D1, D3, individuati aziendalmente.

Categoria	Parametro
B1	140
B3	155
C	170
D1	185
D3	200

La contrattazione decentrata stabilirà, all'inizio di ciascun anno di riferimento, la retribuzione di produttività potenziale complessiva per quell'anno. La quota di produttività potenziale complessiva viene divisa in maniera uguale per tutto il personale dipendente di ruolo dell'ente, in modo tale da costituire un "salario di produttività potenziale individuale" che muova da una base uguale per tutti i lavoratori e che si differenzi unicamente in base ai diversi parametri delle nuove categorie professionali sopra proposti.

La produttività da corrispondere effettivamente a ciascun lavoratore verrà attribuita sulla base delle condizioni di verifica e di valutazione sopra descritte e verrà collegata per:

- una percentuale del 60% al raggiungimento degli obiettivi collettivi di servizio e/o del grado di miglioramento del livello di soddisfacimento dell'utenza;
- la restante percentuale del 40% all'apporto individuale fornito dal dipendente e risultante dalla valutazione della prestazione individuale.

La presenza in servizio inciderà su entrambi i suddetti criteri. Non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- periodi di congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro
- periodi di congedo di paternità
- permessi per lutto
- permessi per citazione a testimoniare
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- assenze previste dall'art. 4, 1° comma, della Legge 8/3/2000, n. 53
- permessi di cui all'art. 33 della Legge 5/2/1992, n. 104 (per i soli portatori di handicap)
- ferie
- riposi compensativi e il recupero straordinario
- infortunio sul lavoro.

Sono invece considerate assenze tutte le restanti tipologie di assenza.

• **1. I destinatari della valutazione:** il sistema descritto si rivolge a tutto il personale dell'Ente, esclusi i Responsabili di Area.

• **2. I valutatori:** il valutatore per i ruoli direzionali intermedi (personale di Categoria D) è necessariamente ed unicamente il Responsabile di Area, nella valutazione delle restanti posizioni non è ammessa la delega organizzativa ai soli Responsabili di Unità Operativa. Il Responsabile del Area mantiene in capo a sé l'intera responsabilità della valutazione, ma si avvarrà del parere e delle indicazioni fornite dai suoi diretti collaboratori (responsabile di unità operativa) per attribuire la valutazione;

• **3. Valutazione su obiettivi:** tutto il personale dovrà essere valutato anche sugli obiettivi, collettivi (di servizio). Gli obiettivi dovranno essere riferiti sia alla normale operatività che a eventuali altri elementi contenuti nei Piani di Lavoro e comunque dovranno coinvolgere tutto il personale assegnato

• **4. Verifiche intermedie:** si prevedono momenti intermedi (almeno una volta l'anno) di verifica

• **5. Grado di raggiungimento degli obiettivi:** rispetto a tale parametro verrà attribuito un punteggio uguale alla percentuale di obiettivi raggiunta e che sarà uguale per tutti i dipendenti partecipanti al progetto

• **6. Valutazione apporto individuale:** vengono stabiliti i seguenti punteggi

Contributo al di sotto delle attese	0% della quota di salario
Contributo parzialmente al di sotto delle attese	30% della quota di salario
Contributo parzialmente in linea con le attese	60% della quota di salario
Contributo in linea con le attese	100% della quota di salario

• **7. Scheda di valutazione:** si precisa che quanto indicato nel punto precedente trova corrispondenza nel sistema generale di valutazione delle prestazioni di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999 (come risultante dalla scheda allegato A) nel modo seguente:

valutazione generale fino a 25 punti	⇒ contributo al di sotto delle attese)
valutazione generale da 26 a 50 punti	⇒ contributo parzialmente al di sotto delle attese)
valutazione generale da 51 a 75 punti	⇒ contributo parzialmente in linea con le attese)
valutazione generale da 76 a 100 punti	⇒ contributo in linea con le attese)

• **8. Valutazione del contributo alla realizzazione di progetti speciali:** qualora vengano previste risorse per la realizzazione di specifici progetti, fermo restando il criterio di rotazione, si fa rinvio al precedente art. 4.

• **9. Il processo di valutazione:** delle verifiche intermedie e delle valutazioni finali verrà data informazione generale alle RSU/OO.SS.

• **10.** La procedura individuata nel presente articolo e da quanto definito nell'art. 3 costituisce vincolo pregiudiziale per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione in assenza della quale nessuna decurtazione del salario di produttività potrà essere effettuata al singolo lavoratore.

• **11.** La produttività, in caso di progressione orizzontale e progressione verticale, per il solo anno in cui è riconosciuta la progressione, sarà erogata nella misura del 50% ma solo se il passaggio comporta per il dipendente un effettivo incremento economico.

Art 6
Incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge o di regolamento

Gli incentivi di produttività previsti da disposizioni di legge o di regolamento sono erogati al personale interessato sulla base di accordi sindacali all'occorrenza recepiti in regolamenti.

Art. 7
Compensi a messi notificatori
(art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000)

In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 14/9/2000 in sede di concertazione si è definito di destinare al Fondo ex-art. 15 una quota dei rimborsi spese per ogni notificazione di atti di amministrazioni pari al 30% delle somme rimborsate nell'anno di riferimento.

Tale importo, da definirsi a consuntivo, incrementa il fondo di cui al precedente art. 1 ed è finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Art. 8
Turno
(art. 22 C.C.N.L. 14/9/2000)

L'istituto del turno ha il fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico ed un migliore utilizzo degli impianti e delle strutture comunali.

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

L'indennità di turno prevista dalle vigenti norme contrattuali compete al personale che opera in strutture che prevedono un'erogazione di servizi lavorativi di almeno 10 ore.

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 dall'Ente

Al personale turnista, anche educatore, è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.9.2000 a cui si fa espresso rinvio.

La decorrenza è fissata al 1/1/2009.

Reperibilità
(art. 23 C.C.N.L. 14/9/2000)

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

Al personale in reperibilità viene corrisposto, indipendentemente dallo svolgimento di un'effettiva prestazione lavorativa, un particolare compenso destinato a remunerare esclusivamente la sua disponibilità. Il trattamento economico del lavoratore in reperibilità è fissato dall'art. 23, commi 1 e 4, del C.C.N.L. 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del C.C.N.L. 5/10/2001.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Conseguentemente, l'indennità di reperibilità non può essere corrisposta quando il dipendente interessato sia chiamato a prestare una effettiva attività lavorativa a richiesta dell'Ente, e quindi durante le ore di servizio effettivamente prestate.

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo quando il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo compensativo, secondo il turno assegnato, anche nel caso in cui non sia chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa. In questo caso l'entità del riposo compensativo dipende dalla durata del periodo di reperibilità ma non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso. Pertanto il lavoratore, nella settimana nella quale fruirà del riposo compensativo, dovrà comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

Nel caso in cui il dipendente, durante il periodo di reperibilità, renda una effettiva prestazione lavorativa, questa dà diritto a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate, distinguendo per la misura dello stesso, tra le diverse ipotesi previste (straordinario diurno, festivo o notturno, festivo notturno) ovvero, su sua richiesta, ad equivalente riposo compensativo.

Si individuano le seguenti aree di intervento:

1. Polizia municipale (confluita nell'accordo in sede di Associazione intercomunale "Cinque Castelli")
2. Servizio cimiteri
3. Servizio sgombero neve e calamità naturali

Art. 10

Indennità di rischio

(art. 37 C.C.N.L. 14/9/2000)

L'indennità di rischio viene erogata al personale per il quale risulti, in base al profilo e alle attività assegnate, l'effettivo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Si individuano quali beneficiari della presente indennità i seguenti profili:

- operatore esecutore e operai professionali Servizi esterni
- operatore qualificato di cucina
- messo notificatore

Ai dipendenti inquadrati nei suddetti profili compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30 che verrà corrisposta sulla base delle presenze (26 giornate per le articolazioni su 6 giorni lavorativi e 22 giornate per le articolazioni su 5 giorni lavorativi).

In caso di rapporti di lavoro part-time, la suddetta indennità verrà attribuita in misura proporzionale.

Art. 11

Indennità maneggio valori

(art. 36 C.C.N.L. 14/9/2000)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi di tale indennità vengono così stabiliti:

Entità annua denaro maneggiato	Indennità giornaliera
da € 51.650 a € 129.115	€ 0,52
da € 129.115 a € 258.230	€ 1,03
superiore a € 258.230	€ 1,55

L'erogazione di tale indennità sarà effettuata a consuntivo sulla base della dichiarazione del Responsabile del servizio che fornirà l'attestazione in merito ai dipendenti incaricati del maneggio valori, dell'entità di questi ultimi nel periodo di riferimento (che comunque non deve essere inferiore a 51.650,00 euro) nonché delle effettive giornate di presenza/maneggio di ciascun operatore.

E' fatto salvo quanto disposto dalle norme relative all'ordinamento contabile dell'Ente circa gli obblighi degli incaricati.

Art. 12

Disagio

(art. 17, 2 comma, lettera e) C.C.N.L. 1/4/1999)

Una quota del Fondo del salario accessorio è destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C ed ha decorrenza 1/1/2009.

Il disagio viene individuato in particolare nei lavori che si svolgono in maniera pressochè continuativa all'esterno (tecnici e operai).

Nell'organizzazione attuale dell'Ente esso è riferibile al personale dell'Area Lavori Pubblici e dell'Area Pianificazione del territorio.

Viene inoltre riconosciuta l'indennità di disagio al personale educativo degli Asili Nido, in alternativa all'indennità di turno, nei mesi durante i quali vengono effettuati gli inserimenti.

L'importo giornaliero è determinato in:

- € 1.15 giornaliera (indicativamente € 30,00 mensili) per i dipendenti che prestano servizio su 6 giornate lavorative
- € 1,36 giornaliera (indicativamente € 30,00 mensili) per i dipendenti che prestano servizio su 5 giornate lavorative

che verrà liquidato mensilmente sulla base di una dichiarazione del Responsabile del servizio che attesti l'effettiva esposizione al disagio per le giornate di presenza. Gli importi sono riferiti a rapporti di lavoro a tempo pieno, pertanto in caso di eventuali rapporti part-time verranno attribuiti in proporzione.

Per "effettiva esposizione " si intende una prestazione lavorativa di almeno 3 ore svolta nelle condizioni di disagio sopra previste.

Art. 13

Particolari responsabilità e coordinamento

(art. 17, 2 comma, lettera f e art. 7 C.C.N.L. 9/5/2006)

L'art. 17 – 2^a comma – lettera f) del C.C.N.L del 1/4/1999 prevede la corresponsione di una indennità per compensare specifiche responsabilità da parte del personale di Categoria B, C e D.

Tale indennità viene erogata:

- a) al personale di categoria D) (esclusi i titolari di posizioni organizzativa) in relazione alla attribuzione della responsabilità di unità organizzativa risultante da **specifico atto formale**. La titolarità per la figura di responsabile è unica, pertanto ogni nuova assegnazione determina il decadere delle precedenti titolarità.
- b) al personale di categoria B e C, in relazione all'esercizio del coordinamento di squadra o gruppo di lavoro, risultante da apposito **atto formale**.

A decorrere dal 1/1/2009 il Fondo per l'indennità di particolari responsabilità e coordinamento è costituito in complessivi € 16.000,00, nella misura massima individuale di € 2.500,00 annui. La graduazione degli importi da riconoscere al personale interessato verrà effettuata dalla Conferenza di direzione e dovrà essere comunicata ai dipendenti interessati.

Le indennità di cui al presente punto sono erogate in dodicesimi proporzionali al periodo di attribuzione della posizione.

L'erogazione avviene con cadenza mensile.

In caso di assenza superiore a 30 giorni, l'indennità è sospesa per tutta la durata dell'assenza.

Art. 14

Indennità art. 36 C.C.N.L. 22/1/2004

I personale con incarico di Ufficiale di stato civile, Ufficiale anagrafe, Ufficiale elettorale, Addetti/e URP vedrà compensate le proprie specifiche responsabilità con un compenso annuo di euro 300. Tale compenso non è di norma cumulabile con altri istituti di responsabilità.

Gli importi sono riferiti a rapporti di lavoro a tempo pieno e vanno pertanto riparametrati rispetto ad eventuali rapporti di lavoro part-time. L'erogazione avviene con cadenza mensile.

In caso di assenza superiore a 30 giorni, l'indennità è sospesa per tutta la durata dell'assenza.

Art. 15

Massa vestiario

La materia della dotazione di vestiario da lavoro e D.P.I. è oggetto di apposito accordo.

Art. 16

Indennità accessoria educatrici asilo nido

(art. 31, 7 comma C.C.N.L. 14/9/2000)

Il contratto integrativo del 14/9/2000 attribuisce al personale educativo una indennità mensile di € 61,97 lorde da attribuirsi per 10 mesi di anno scolastico . Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999.

Art. 17
Diritto alla mensa
(art. 45 C.C.N.L. 14/9/2000)

Il diritto alla mensa è disciplinato in conformità con l'art. 45 del C.C.N.L. del 14/9/2000.

Il servizio viene prestato direttamente presso la Cucina centralizzata del Comune e ne fruiscono i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a mezz'ora. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate e comunque non inferiori ad un'ora e trenta. A tal fine al buono mensa il dipendente dovrà allegare l'autorizzazione allo straordinario firmata dal responsabile.

Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario come stabilito dal CCNL.

.....
Fondi Extra
Art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999
.....

Art. 18
Fondo per la retribuzione delle posizioni organizzative.

Ai sensi dell'art. 11 – 1^a comma – del C.C.N.L. del 31/3/1999 il fondo per la retribuzione delle posizioni organizzative viene istituito fuori dal Fondo Unico di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999, con risorse finanziarie a carico del bilancio.

Art. 19
Fondo per lo straordinario.

Il lavoro straordinario conserva un suo autonomo finanziamento, esterno al Fondo unico, come definito dall'art. 14 del C.C.N.L. del 1/4/1999.

Per l'anno 2008 le risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario ammontano a € 16.241,00.

Ai sensi dell'art. 14 – 3^a comma – del C.C.N.L. del 1/4/1999, le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Potranno essere comunque fornite in corso d'anno, informazioni relative all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi. Sulla base di tali dati ciascuna delle parti potrà richiedere l'esame congiunto.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio/Settore di appartenenza e dovrà essere debitamente motivata. In ogni caso lo straordinario sarà retribuito mensilmente solo al raggiungimento di una quota minima di 30 minuti.

All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la copertura finanziaria per la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore straordinarie è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che scelgono di recuperare ore di lavoro straordinario, l'eventuale maggiorazione oraria, prevista dalla disciplina contrattuale, per la prestazione straordinaria effettuata. E' fatto salvo quanto previsto in termini di maggiorazione dall'art. 21 del presente contratto in conseguenza dell'istituzione della Banca delle ore.

Eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel Fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Previo accordo tra le parti possono essere attivati progetti finalizzati, finanziati extra Fondo tramite il rimborso degli oneri al Comune da parte delle Istituzioni/Enti, che utilizzano il personale comunale per organizzare manifestazioni. L'accordo stabilirà modalità e criteri per l'erogazione dei compensi al personale che effettuerà dette prestazioni oltre l'ordinario orario di lavoro.

I titolari di posizioni organizzativa sono esclusi dalla fruizione di ore di straordinario e recupero.

Art. 20
Formazione e aggiornamento

Tutti i dipendenti sono soggetti a formazione e aggiornamento in ragione di almeno 12 ore l'anno. Il programma di formazione generale dovrà essere illustrato alle OO.SS. e ai dipendenti ogni anno. Il dipendente che si rifiuta di sottoporsi alla formazione avrà una decurtazione di punteggio sulla valutazione annuale. Il responsabile che non organizzerà la formazione (anche interna) per i propri dipendenti avrà una decurtazione del 15% sulla propria indennità di risultato. Nel caso di gravi situazioni segnalate dall'organo di vertice dell'Amministrazione e formalizzate alle Organizzazioni sindacali non sia possibile effettuare la formazione prevista, non si procederà alla decurtazione dell'indennità di risultato ai Responsabili di Area.

Art. 21
Banca delle ore
(art. 38/bis del C.C.N.L. 14/9/2000)

La Banca delle ore è attivata dal 1 gennaio 2010. Le parti si impegnano ad addivenire all'accordo necessario per l'attivazione della Banca delle ore entro il 31/12/2009.

Art.22
Diritto allo studio

Si rinvia al vigente Regolamento.

Art. 23
Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

In accordo e con la collaborazione degli RSL vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di rischio e di disagio. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 24

Progressione economica orizzontale

1. Criteri generali per la progressioni economica

1. Alla progressione economica partecipano tutti i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Medicina che alla data del 31/12 dell'anno precedente abbiano maturato nell'Ente la seguente anzianità nella posizione economica immediatamente precedente e abbiano riportato una valutazione che determini una media uguale o superiore a 80 punti su 100.

Si considerano anche i periodi a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro svolti nell'Ente, purchè nella stessa categoria e profilo professionale.

Categorie B e C

3 anni per il passaggio in ogni posizione economica

Categorie D

4 anni per il passaggio nella prima posizione economica

5 anni per i passaggi successivi alle prima posizione economica

2. E' escluso dalla progressione economica:

- a. il personale comandato da altri Enti
- b. il personale che nell'arco del biennio precedente sia stato destinatario di una sanzione disciplinare.

3. I criteri indicati al punto 1) hanno decorrenza 1/1/2008 e valgono per gli anni 2008/2009/2010 (essi decadono automaticamente il 31/12/2010).

Sulla scorta di quanto previsto dal C.C.N.L. 31.3.1999, art. 5 " La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3°, con destinazione ad essa esclusivamente di quota delle risorse decentrate stabili indicate nell'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004.

2. Modalità di attuazione delle progressioni economiche

1. L'attribuzione della progressione economica verrà effettuata sulla base di una selezione volta all'accertamento dell'esperienza acquisita, dell'impegno e qualità delle prestazioni, in particolare nel rapporto con l'utenza, grado di coinvolgimento, adattamento e flessibilità, capacità di iniziativa e di proposte di soluzioni innovative.

2. La valutazione verrà effettuata dalla Conferenza di direzione previa presentazione da parte dell'Ufficio Personale degli elementi necessari per procedere all'espletamento della procedura in oggetto.

3. La valutazione del personale dovrà analizzare i seguenti elementi:

- a. **scheda di valutazione annuale** del dipendente, che soppesa i seguenti fattori:
 - contributo individuale al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa;
 - puntualità e precisione nei compiti assegnati
 - iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi
 - attitudine al lavoro di gruppo
 - flessibilità
 - rapporto con l'utenza.

Alla media del periodo (anni di riferimento di cui al punto 1 "Criteri generali per la progressione orizzontale"), convertita in ragione decimale (Esempio: 97 → 9,7) e pari al massimo a 10 punti, si somma un punteggio attribuito all'ulteriore fattore sottoindicato.

b. **formazione** conseguita e pertinente all'attività svolta, con risultati operativi (aumentata specializzazione) riscontrabili, attestata da parte dei Responsabili di Area o dal Direttore Amministrativo (per il personale incaricato delle posizioni organizzative). Qualora il Responsabile di riferimento non abbia dato l'opportunità ai propri collaboratori di partecipare a momenti di formazione di cui all'art. 20, verrà comunque attribuito a questi ultimi il punteggio massimo previsto per il suddetto fattore di valutazione. Nel caso in cui il dipendente si rifiuti di partecipare ai momenti di formazione organizzati dall'Ente il punteggio attribuito sarà pari a zero.

Il punteggio massimo attribuibile è:

- **per le tutte le categorie punti 5.**

4. La selezione è superata se il punteggio raggiunto è almeno pari a 13/15.

FORMAZIONE

Art. 25

Formazione - Pari opportunità d'accesso

Durante il biennio 2005-2006 l'Amministrazione tenderà, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio, verso un incremento dell'investimento sulla formazione e aggiornamento del personale, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea e il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione che deve essere definito con il presente Contratto Integrativo Decentrato. L'investimento per la formazione non sarà comunque inferiore all'1% delle spese per il personale.

Le iniziative di formazione e di aggiornamento del personale si svolgono di norma a seguito della concertazione di un piano formativo annuo redatto dal Responsabile del Settore Personale

Le linee-guida per l'elaborazione del piano formativo sono:

- interventi finalizzati all'aggiornamento specialistico (tecnico, amministrativo e contabile, ecc.), destinate alla gestione settoriale da parte di ciascun capo settore. Si tratta del cd. Aggiornamento professionale, ovvero delle tipiche attività formative già praticate in modo particolare all'interno dei servizi e degli uffici in presenza di novità legislative e informatiche. Esse vanno valorizzate ed estese anche ai servizi che meno le utilizzano .
- interventi formativi di sviluppo finalizzato all'organizzazione e alla gestione dei servizi, rivolta alle strutture tecniche e operative, con iniziative proposte dal Settore Personale e Organizzazione. Si tratta di interventi di Qualificazione, ovvero di processi finalizzati all'integrazione dei servizi, all'innovazione e/o a miglioramenti delle strutture e dei servizi stessi, con collegamenti anche a percorsi di sviluppo orizzontale o verticale. In questi casi la formazione sarà mirata all'acquisizione di conoscenze più specifiche e maggiormente finalizzate, con verifiche e/o valutazioni finali.
- interventi formativi secondo un programma finalizzato ad estendere in ogni caso la partecipazione della generalità del personale, compatibilmente alle risorse disponibili.

I Responsabili di settore individuano e programmano gli interventi formativi al personale del settore di pertinenza, tenendo conto anche delle proposte e delle esigenze segnalate dai lavoratori, in relazione agli obiettivi gestionali da conseguire e alla crescita professionale degli operatori. Il Servizio Personale e Organizzazione ha il compito di supportare e coordinare i Capi Settore per tale adempimento.

MOBBING E PRATICHE ANTIDISCRIMINATORIE

Art. 26

Il contratto ha, con l'inserimento di un apposito capitolato, fornito un importante contributo fornendo strumenti concreti da agire anche nei nostri enti al fine di monitorare e combattere questo fenomeno. Affinché questo risultato non rimanga una mera affermazione di principi è importante attivarsi da subito perché si avviino , magari anche livello di associazioni comunali, i comitati paritetici, gli sportelli di ascolto e tutto quanto disposto dal contratto.

Più in generale, è opportuno, data la rilevanza del tema e la necessità che anche gli Enti Locali assumano il tema della lotta alle discriminazioni come un tema su cui concentrare la propria attenzione chiedere agli Enti la sottoscrizione di un proprio Codice Etico e l'acquisizione della certificazione di responsabilità sociale secondo gli standard della norma SA 8000.

Si riportano situazioni individuate dall'INAIL che integrano gli estremi del mobbing:

- marginalizzazione dell'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti e ingiustificati trasferimenti;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psicofisici;
- impedimento sistematico e strutturale ad accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

NOTE A VERBALE

Nota n. 1. In relazione all'articolo 19 "Fondo lavoro straordinario" le parti concordano di addivenire ad una circolare esplicativa, condivisa, sulle modalità di conteggio e recupero del lavoro straordinario.

Nota n. 2. In relazione all'art. 20 "Formazione e aggiornamento" si conviene che per l'anno 2009 le ore di formazione minima siano 6 per ciascun dipendente.

Nota n. 3. In relazione all'art. 11 "Maneggio valori", l'Amministrazione si impegna a ricercare sul mercato un prodotto assicurativo che consenta di coprire il rischio del personale che non raggiunga la cifra minima annua e ad operare per limitare al massimo l'utilizzo di contanti per introitare il corrispettivo per i servizi comunali.