

**PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2008**

**COMUNE DI PETTINEO
PROVINCIA DI MESSINA**



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

ART. 1 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Il tavolo negoziale per stipula del contratto collettivo decentrato integrativo è composto da:

• **Delegazione trattante di parte pubblica**, individuata con delibera di Giunta Comunale n.34, del 31/03/2005 e n. 38 del 21/07/2007 composta da:

TAMBURO GIUSEPPE	Presidente
FASOLO ANTONINO PIETRO	Componente
BARBERI FRANDANISA ROSARIO ANGELO	Componente
BRANCATELLI DOMENICO	Componente
VOTRICO FRANCESCO	Componente

• **Delegazione trattante di parte sindacale**, composta da un componente di ogni organizzazione sindacale territoriale firmataria del CCNL, la cui rappresentatività è stata accertata dal Comitato Direttivo dell'Aran in data 18 aprile 2002, valida per il biennio economico 2002/2003 e normativo 2002/2005 e dal contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002/2003, che sono:

Funzione Pubblica Cgil;

Cisl FPS;

Uil FPL

CSA

DICCAP

• **Gli eletti nelle RSU:**

Cuva Giovanni	-	Componente
Liberti Giuseppe	-	Componente
Pedano Teresa	-	Componente
Piscitello Carolina	-	Componente

Le parti negoziali, riunitesi nella sede municipale in data 28/05/2009, stipulano e convengono quanto segue:



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ E DURATA

Il presente CCDI si applica al personale dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto ha validità dal 01/01/2008 al 31/12/2008, salvo quanto diversamente pattuito. Esso, qualora non sia data formale disdetta da una delle parti, da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite da successivo contratto collettivo.

Vengono definite, con apposito accordo annuale, le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL. Quantificato l'importo del fondo, annualmente le parti si incontrano per verificare il permanere delle condizioni per la distribuzione delle risorse di cui all'art. 17, del CCNL. In assenza, fino a quando non saranno apportate modifiche e/o lo stesso non sia stato eventualmente disdettato da una delle parti, il CCDI continua a trovare applicazione in regime di *prorogatio*.

La parte Pubblica e la parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 3 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Servizi interessati

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi (A seconda dell'ente, eliminare i servizi normalmente non assicurati):

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni :

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
 - 6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
 - 7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
 - 8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
 - 9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
 - 10) fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
 - 11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
 - 12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c. attività di pronto intervento;
 - d. attività della centrale operativa;
 - e. vigilanza casa municipale;
 - f. assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve;
 - 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
 - 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
 - 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
 - 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
 - 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
 - 18) servizi educativi e scolastici;
 - 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
 - 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
 - registrazione brevetti.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

4) Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

Per i conflitti che riguardano l'Ente, il soggetto incaricato di svolgere le procedure di conciliazione è il Prefetto di Messina.

Lo stesso, entro 3 giorni lavorativi, decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione, provvede alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione. Il tentativo si considera altresì compiuto qualora il Prefetto non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito.

Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale sono indicate le ragioni del mancato accordo, e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS..

5) Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi, categoria e profilo:

Contingenti

Servizio	Cat.	n.	Profilo Professionale	Reperibilità

6) Procedure di attivazione dei contingenti minimi

Con regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

I protocolli in particolare individuano:

- le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
- i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale.

In conformità alle previsioni dei regolamenti i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie.

I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

7) Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione viene effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

8) Norma finale

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000, e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 della predetta legge n.146/1990.

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali.

2. Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione anche nel caso di azioni di sciopero proclamate nell'ambito di vertenze concernenti la categoria dei segretari comunali e provinciali, quando agli stessi, sulla base delle vigenti disposizioni e secondo gli atti previsti dall'ordinamento degli enti, siano state conferite responsabilità gestionali.

Art. 4

DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

1) Modalità di svolgimento delle assemblee



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

La RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno all'ufficio gestione del personale, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi.

L'Amministrazione fornirà, idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.

La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulla modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 (art. 56 CCNL 14.9.2000).

L'Amministrazione con identiche modalità con cui si svolgono le riunioni nei posti di lavoro, consentirà la partecipazione dei lavoratori ad assemblee sindacali territoriali, per le quali non deve essere concessa alcuna autorizzazione preventiva. Sarà cura dei funzionari responsabili dei servizi verificare quanti intendono partecipare al solo fine di non compromettere l'erogazione dei servizi all'utenza.

2) Libertà sindacali

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, comunicheranno all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della Rsu che dovrà procedere per l'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

ART.5

RELAZIONI SINDACALI

Con l'intento di perseguire, pur nella distinzione dei ruoli, l'obiettivo di incrementare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale, il C.C.D.I. disciplina tutte le materie concernenti il rapporto di lavoro, i sistemi e le modalità di gestione e valorizzazione delle risorse umane nell'ambito dei criteri generali riguardanti l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa), dall'art. 5 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa), dall'art. 7 (informazione) e dall'art. 8 concertazione) del C.C.N.L., al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

E', in ogni caso, assicurata la contrattazione integrativa decentrata su tutte le materie attinenti il personale, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta sarà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale sarà data lettura alla fine della riunione stessa. Contestualmente sarà sottoscritto dai componenti il tavolo negoziale.

Le ipotesi di accordo sottoscritte saranno recepite con atto della Giunta municipale, trascorsi 15 giorni dall'invio al collegio dei revisori e in assenza di osservazioni da parte di quest'ultimo



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

organo.

Saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee, accessi alle reti informatiche.

Dopo la firma definitiva, l'Amministrazione si impegna a distribuire gratuitamente, a tutti i dipendenti, copia del presente accordo.

Le richieste di rilascio di atti avanzate dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL, saranno evase entro 7 giorni dalla domanda. A tal fine il soggetto individuato al rilascio degli atti è il responsabile dell'Ufficio personale.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- contrattazione decentrata integrativa:
 - . materie con obbligo di accordo;
 - . materie senza obbligo di accordo;
- concertazione;
- informazione;
- consultazione;
- procedure di conciliazione e interpretazione autentica.

5.1. Contrattazione decentrata integrativa

Vengono assicurati gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie previste dal CCNL.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai

componenti la delegazione trattante. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai responsabili dei servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta.

5.2. Materie della contrattazione decentrata integrativa con obbligo di accordo

Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, che sono determinati con cadenza annuale.
2. Criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Incentivi economici per il personale delle istituzioni scolastiche e degli asili nido e per le ulteriori attività rispetto al calendario scolastico.
4. Criteri per la corresponsione dell'indennità di trasferimento che varia da 3 a 6 mensilità (art. 42 CCNL 1.4.99).
5. Criteri per incentivi e produttività dei messi notificatori.
6. Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
 - attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B, C;
 - turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale;



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D, non titolare di posizioni organizzative;
 - specifiche attività previste da particolari disposizioni legislative (condono edilizio, recupero contenzioso tributi locali, progettazione ufficio tecnico, messi).
 - 7. Definizione di azioni positive a favore delle lavoratrici per le Pari opportunità e Comitati per il mobbing.
 - 8. Modalità e verifiche per l'attuazione graduale della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore e criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
 - 9. Modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.
 - 10. Gestione mensa.
 - 11. Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.
 - 12. Modalità di ripartizione delle risorse tra:
 - progressione economica;
 - retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle alte professionalità.
 - 13. Attribuzione nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro, di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1.4.99, utilizzando esclusivamente risorse aggiuntive previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro;
 - 14. Eventuale trattamento economico accessorio, compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito del telelavoro, secondo le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, nonché l'entità dei rimborsi spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nel caso di telelavoro a domicilio.
 - 15. Individuazione di gravi e documentate situazioni familiari che determinano l'elevazione della percentuale massima del 25% per il rapporto di lavoro a tempo parziale.
 - 16. Definizione di casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione di trattamenti economici accessori (programmi o progetti di produttività) per i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.
 - 17. Elevazione, per esigenze eccezionali del limite massimo individuale del lavoro straordinario (di cui all'art. 14, comma 4, CCNL 1.4.1999).
 - 18. Criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi e corresponsione quote di produttività per il personale in distacco sindacale.
 - 19. Incentivi al personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e/o servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati;
 - 20. Programmi delle attività formative;
 - 21. 4. Criteri per le politiche di orario del lavoro.
- Su tutte le materie sopraelencate le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

5.3. Materie della contrattazione decentrata integrativa senza obbligo di accordo

Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:

1. Linee di indirizzo e criteri per:
 - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - le facilitazioni per disabili;
2. Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

innovazioni:

- organizzative;
- tecnologiche;
- della domanda di servizi.

Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo. Infatti decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una stabile e progressiva riduzione, anche attraverso interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse del fondo con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5.4. Contrattazione Collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Per gli enti territorialmente contigui con un numero di dipendenti non superiore a 30 unità la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa sottoscritti da rappresentanti delle amministrazioni interessate e dalle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto.

L'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti o da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione decentrata integrativa. L'iniziativa per l'attivazione della contrattazione territoriale deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle associazioni nazionali.

I protocolli devono precisare:

- a) composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) composizione della delegazione sindacale prevedendo la partecipazione delle OO.SS. territorialmente firmatarie del contratto nonché la rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) procedure di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, compreso il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale dei contratti integrativi decentrati;
- d) adattamenti necessari per consentire la corretta fruizione delle tutele e dei permessi sindacali delle rappresentanze sindacali.

I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa secondo i rispettivi ordinamenti:

- a) modalità di formulazione degli atti d'indirizzo;
- b) le materie tra quelle di competenze della contrattazione integrativa decentrata che intendano affidare alla sede territoriale con la specificazione degli aspetti di dettaglio che devono essere riservate alla contrattazione di ente con particolare riferimento agli istituti economici incentivanti;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto Istituzionalmente incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente;
- e) iniziative formative di comune interesse.

5.5. Concertazione

La concertazione è richiesta in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia entro il 10° giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione o al 5° giorno in caso di urgenza.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

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

La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Sull'esito della concertazione si redige un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

1. articolazione dell'orario di servizio;
2. modalità attuative dei calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido, e previsione di ulteriori attività rispetto a quelle definite dal calendario scolastico;
3. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
4. andamento dei processi occupazionali;
5. criteri generali per la mobilità interna;
6. criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;
 - valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa valutazione periodica;
 - metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale;
 - individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla categoria;
 - individuazione dei nuovi profili;
 - attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria;
 - il conferimento delle mansioni superiori.
7. procedimento e criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti nei contratti di formazione e lavoro;
8. individuazione del fabbisogno di personale da assumere con contratto a termine.
9. verifica sulle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione al fondo di cui all'art. 15 CCNL 1.4.99, per incentivare la produttività dei messi notificatori.

5.6. Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto e alle RSU.

L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.
- sul numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 3 del DPR n. 70/1999, e dal CCNL quadro del 23/3/2000.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

5.7. Consultazione

La consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.lgs. 165/2001 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.lgs. 626/1994.

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E DELLE RISORSE UMANE

ART. 6

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

A norma dell'art 31 del CCNL, le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività c.d.risorse decentrate sono quelle di cui **allegato A**.

Vengono determinate annualmente e distinte in risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

Per l'anno 2004, con effetto dal 31.12.2003, vengono definite così come segue:

a) Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la pre-vigente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

b) Le risorse di cui alla lett. A) sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

c) incremento delle risorse decentrate

A norma dell'art. 32 del CCNL, le risorse decentrate previste dal precedente articolo, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

L'Ente, in quanto non dissestato o strutturalmente deficitario, incrementa ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,70% (0,50% + 0,20%) del monte salari dell'anno 2001, stante che la spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti. Nel caso in cui si superi il 39 % l'integrazione riguarderà lo 0,20 % per le alte professionalità. Qualora l'Ente non ricorra alle alte professionalità, la somma rimarrà disponibile nel fondo e sarà utilizzata per altri istituti contrattuali e, in ogni caso farà parte delle risorse stabili.

Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti

ART. 7

DESTINAZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Le parti concordano che i seguenti istituti, aventi carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, vengono prioritariamente quantificate a valere sul fondo di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004:

- a) progressione economica nella categoria, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL dell'1.4.99;
- b) incremento indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- c) quota di incremento della indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004;
- d) quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).

Successivamente, sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 come integrato dal CCNL 22.1.2004 nel seguente modo:

- a. produttività;
- b. progressione economica all'interno delle categorie;
- c. retribuzione di posizione e risultato con riferimento alle alte professionalità;
- d. organizzazione del lavoro:
 - disagio;
 - rischio;
 - turni, reperibilità, maneggio valori ecc.;
 - responsabilità categorie B, C e D non titolare di posizioni organizzative (da 1000 a 2000 €);
 - indennità per specifiche professionalità (ufficiali di stato civile ed anagrafe, ufficiali elettorali, responsabili tributi, archivisti informatici, responsabili uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, messi notificatori e responsabili servizi di protezione civile (art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999 lettera i).

Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa.

Gli importi dei vari fondi, determinati annualmente, sono specificati nell'allegato B.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

ART. 8

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

▪ **Compensi per Produttività (art. 17, comma 2, lett.a)**

A norma dell'art. 37 del CCNL, la attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti funzionari, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal nucleo di valutazione.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Il fondo è ripartito per budget ai titolari di P.O. in base ai seguenti criteri

- Cat. A parametro 1,00
- Cat. B parametro 1,20
- Cat. C parametro 1,50
- Cat. D parametro 1,90

L'assegnazione delle risorse alle Aree viene effettuata con il sistema del dipendente equivalente, come specificato di seguito:

- a) per ogni Area si individuano le figure presenti, distinte per categoria;
- b) per ogni categoria si moltiplica il numero di addetti per il rispettivo coefficiente come da tabella al precedente comma 2. Sommati i risultati si ottiene il numero di dipendenti equivalenti dell'Area.
- c) La somma del totale dei dipendenti equivalenti di tutte le Aree, costituisce il numero di dipendenti equivalenti dell'Ente;
- d) il *budget* complessivo assegnato alla produttività si divide per il numero dei dipendenti totali dell'Ente;
- e) Il risultato ottenuto si moltiplica per il totale di dipendenti equivalenti presenti nella singola Area;
- f) Il risultato finale è il *budget* assegnato all'Area.

I titolari di P.O. determinano, in apposita riunione di lavoro con il personale della struttura, le modalità operative per il raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di PEG o analogo strumento di programmazione o comunque desunti da precisi indirizzi dell'Amministrazione, formalizzati con atto ufficiale o non. In sede di riunione operativa di ogni singola struttura possono essere programmati specifici progetti finalizzati, finanziabili con quota parte del *budget* assegnato non superiore complessivamente al 30% della stessa.

A fine esercizio, se gli obiettivi sono stati raggiunti si ripartisce tutta la quota-*budget* al personale della struttura differenziandolo in base all'apporto individuale desunto dalla scheda individuale.

Qualora gli obiettivi non vengano raggiunti totalmente, il budget viene ripartito in misura percentuale rapportata al raggiungimento degli obiettivi.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

Da tali obiettivi i Responsabili di servizio fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

Gli obiettivi possono essere ponderati anche in funzione della loro criticità, ovvero dell'impatto che il raggiungimento dell'obiettivo ha sull'organizzazione dell'ente.

Procedimento di distribuzione

Al termine dell'esercizio i responsabili degli obiettivi del PEG predispongono una relazione dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore.

Per quest'ultimo aspetto gli elementi da tenere in considerazione sono:

- il rispetto dei tempi;
- il livello di collaborazione;
- le capacità relazionali;
- il grado di responsabilità;
- le condizioni di lavoro;
- la qualità delle prestazioni e del servizio erogato.

Tali elementi sono inseriti nella scheda degli obiettivi individuali che ogni responsabile assegna ai collaboratori, preventivamente, sulla scorta di quelli a lui assegnati con il PEG o altro strumento di programmazione.

La pesatura dei diversi fattori è in relazione alla tipologia di attività svolta ed è inserita nell'apposito regolamento sul sistema di valutazione permanente.

La distribuzione avviene, proporzionalmente al punteggio ottenuto, entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo, dopo l'approvazione delle relazioni dei responsabili da parte del nucleo di valutazione. In tale contesto vanno disciplinati anche i trattamenti economici collegati al raggiungimento degli obiettivi per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6, comma 10, CCNL 14.10.2000).

È prevista almeno una verifica semestrale sull'attuazione degli obiettivi.

Per l'anno 2008 il fondo ammonta ad €=====,== (comprensivo delle somme dell'art. 16 l.r. 41/96)

▪ Progressione orizzontale all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett.b)

La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nel fondo.

Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per gli anni successivi, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6, il cui valore economico è indicato nella tabella C del CCNL 22.01.2004.

Gli importi relativi alle progressioni orizzontali sono a carico delle risorse decentrate che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti. Tali importi sono poi riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, o a seguito di riclassificazioni.

E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

B.1 CRITERI DI ASSEGNAZIONE DEL BADGET

- Cat. A parametro 1,00
- Cat. B parametro 1,20
- Cat. C parametro 1,50



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- Cat. D parametro 1,90

L'assegnazione delle risorse alle Aree viene effettuata con il sistema del dipendente equivalente, come specificato di seguito:

- g) per ogni Area si individuano le figure presenti, distinte per categoria;
- h) per ogni categoria si moltiplica il numero di addetti per il rispettivo coefficiente come da tabella al precedente comma 2. Sommati i risultati si ottiene il numero di dipendenti equivalenti dell'Area.
- i) La somma del totale dei dipendenti equivalenti di tutte le Aree, costituisce il numero di dipendenti equivalenti dell'Ente;
- j) il *budget* complessivo assegnato alla Peo si divide per il numero dei dipendenti totali dell'Ente;
- k) Il risultato ottenuto si moltiplica per il totale di dipendenti equivalenti presenti nella singola Area;
- l) Il risultato finale è il *budget* assegnato all'Area.

Per il personale incaricato di posizione organizzativa il budget sarà quantificato in percentuale tra il numero complessivo dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa in forza nell'Ente ed il numero dei dipendenti che potranno ottenere la progressione economica orizzontale. Stabilita la percentuale si procederà all'assegnazione delle risorse, che in ogni caso non potranno non riguardare almeno una progressione tra tutti i funzionari. (Es. 50 dipendenti senza P.O.; in base alle risorse hanno la progressione 5 dipendenti; la progressione per le posizioni organizzative riguarderà il 10 % dei funzionari medesimi o frazione arrotondata sempre per eccesso, e mai inferiore ad una unità).

B.2 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA PEO

Nel caso in cui per gli anni precedenti siano state effettuate progressioni orizzontali che hanno riguardato tutto il personale dell'Ente, per l'anno 2004 sono esclusi dalla PEO i dipendenti cui siano state riconosciute più di due progressioni.

La partecipazione alle selezioni è riservata al personale che abbia un'anzianità nella categoria, prestata anche in enti diversi, ma appartenenti allo stesso comparto, di almeno due anni e che abbia due anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza.

Per l'anno 2005 si riconosce una progressione economica orizzontale con una selezione che comporterà l'approdo alla posizione economica immediatamente superiore a quella posseduta non superiore del 50% del personale in servizio.

In coerenza con quanto stabilito dal C.C.N.L., i criteri sulla base dei quali sono operate le selezioni per la progressione all'interno delle categorie, sono così definiti:

- 1) l'esperienza
- 2) l'arricchimento professionale
- 3) la formazione
- 4) valutazione delle prestazioni

Per effetto di ciò, la selezione per la progressione valuterà i seguenti indicatori:

- **Esperienza maturata**

Per esperienza maturata dal dipendente, si intende il servizio prestato come elemento consolidato e patrimonio stabile anche in enti diversi, purché dello siano dello stesso comparto di contrattazione.

Il presente indicatore valuta:

- 1) il servizio prestato nella medesima categoria;
- 2) il servizio prestato in categorie inferiori;



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

3) il servizio prestato in categorie superiori.

- **Arricchimento Professionale**

1. Per arricchimento professionale si intende: capacità di sostituire colleghi della stessa categoria con diverso profilo professionale o, svolgimento di mansioni superiori in sostituzione. Tale sostituzione può avvenire solo per periodi limitati, deve essere richiesta dai responsabili dell'Area con atto scritto che costituirà certificazione. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, previa vidimazione del Responsabile dell'Area.

2. L'espletamento di attività di coordinamento di unità operative.

3. L'attivazione di progetti di riorganizzazione di uffici/servizi accompagnati da addestramento del personale in fase operativa, preventivamente concordati tra le parti. Il valore ponderato dei progetti di riorganizzazione e delle attività di coordinamento sarà concordato di volta in volta tra le parti.

- **Formazione**

Si fa riferimento alla formazione programmata dall'Ente, come descritto dal presente contratto.

Viene considerata con minor peso, la formazione svolta in passato.

Vengono considerati i corsi di formazione/specializzazione e i titoli di studio attinenti il profilo professionale posseduto.

La formazione sarà valutata solo se effettuata nell'ambito del piano annuale contrattato con le organizzazioni sindacali. Al di fuori del piano la stessa non avrà alcun valore.

- **Valutazione delle prestazioni**

Si considerano l'impegno, la qualità della prestazione, il livello dei risultati raggiunti, la capacità di adattamento e la proposta del dipendente in funzione di specifici programmi e progetti per il raggiungimento di obiettivi predeterminati e definiti.

Questo indicatore è caratterizzato dai seguenti criteri di valutazione:

- 1) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- 2) capacità di adattamento operativo al contesto d'intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
- 3) orientamento all'utenza e alla collaborazione del proprio ufficio e tra uffici diversi;
- 4) capacità organizzativa e capacità di proporre soluzioni innovative al fine di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

Il peso degli indicatori (e dei singoli elementi di valutazione) è, ovviamente, ponderato e diversamente combinato, in ragione della categoria e della posizione economica di appartenenza dei dipendenti selezionati. Il sistema di pesatura dei diversi elementi è individuato nella seguente tabella:

Categ.	Esperienza acquisita	Formazione.	Arricchimento Professionale	Valutazione prestazione/risultato
A1-A5	6	2	1	1
B1-B2	5	2	2	1
B2-B3	/	4	4	2
B3-B4	4	2	3	1
B4-B5	/	4	4	2
B5-B7	/	4	4	2
C1-C2	3	2	3	2
C2-C3	/	4	4	2
C3-C5	/	4	4	2



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

D1-D7	/	4	3	3
-------	---	---	---	---

Per i percorsi economici di nuova istituzione (A5, B7, C5 e D6), si applica gli stessi criteri utilizzati per le ultime posizioni (A4, B6, C4 e D5).

B.3 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO

Esperienza.

L'anzianità di servizio è valutabile fino ad un massimo di 20 anni. Il punteggio è attribuito secondo la formula $\text{punteggio} = \frac{\text{max}}{20 \text{ anni}} = \text{punti anno}$.

Il servizio prestato in categoria superiore a seguito di formale e regolare provvedimento di attribuzione di mansioni superiori, viene valutato con una maggiorazione del 20%.

Il servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore viene valutato al 50%.

Il servizio prestato nella categoria ulteriormente inferiore viene valutato al 25%.

Ai dipendenti che svolgono servizio presso l'Ente, a seguito di processi di mobilità, è riconosciuta l'anzianità acquisita negli Enti di provenienza, purché appartenenti allo stesso comparto di contrattazione.

L'anzianità maturata nelle ex qualifiche 4^a e 7^a è assimilabile a quella maturata rispettivamente nelle ex 5^a e 8^a.

Formazione e aggiornamento professionale/ Titoli di studio.

La valutazione della formazione/titoli di studio viene così articolata:

- 1) I corsi di formazione interna fino a 10 ore complessive: valore 0,10
- 2) I corsi di formazione interna fino a 40 ore complessive: valore 0,40
- 3) I corsi di formazione interna superiori a 40 e fino a 80 ore complessive: valore 0,50
- 4) I corsi di formazione interna superiori a 80 ore complessive: valore 0,80
- 5) I corsi di formazione esterna fino a 40 ore : valore 0,10
- 6) I corsi di formazione esterna superiori a 40 ore e fino a 80 ore: valore 0,20
- 7) I corsi di formazione esterna superiori a 80 ore: valore 0,40
- 8) I corsi di formazione esterna superiori a 160 ore: valore 0,80
- 9) I titoli di scuola media superiore: valore 0,10
- 10) I titoli di Laurea breve: valore 0,30
- 11) I titoli di Laurea: valore 0,50

Arricchimento Professionale

La sostituzione di colleghi della stessa categoria ma con diverso profilo professionale, per periodi inferiori al mese in un anno ha valore 0,25, superiori al mese in un anno ha valore 0,50.

La sostituzione di colleghi in mansioni superiori (compreso svolgimento di mansioni relative ai profili professionali ascrivibili alle posizioni B3 e D3) per periodi inferiori al mese in un anno ha valore 0,50, superiori al mese in un anno ha valore 1,00

Il valore ponderato dei progetti di riorganizzazione e delle attività di coordinamento sarà concordato di volta in volta tra le parti, in ogni caso non oltre 2 punti.

I punteggi da attribuire sono quelli relativi alle prestazioni rese nell'anno cui si riferisce la selezione

Valutazione prestazione attività/risultato

Si conviene introdurre i sotto elencati indicatori e sottoindicatori al fine di pervenire ad una graduatoria di merito:

- | | |
|---|-----------|
| 1) - precisione e qualità delle prestazioni svolte: | da 0 a 10 |
| a. impegno | da 0 a 2 |
| b. precisione | da 0 a 2 |



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- | | |
|--|-----------|
| c. qualità | da 0 a 2 |
| d. puntualità | da 0 a 2 |
| e. risultati | da 0 a 2 |
| 2) - capacità di adattamento operativo al contesto d'intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi: | da 0 a 10 |
| a. capacità di valutare situazione nuove | da 0 a 2 |
| b. capacità di adattamento | da 0 a 2 |
| c. capacità di gestire situazioni di crisi | da 0 a 2 |
| d. autonomia | da 0 a 2 |
| e. accettazione di nuovi ruoli/responsabilità | da 0 a 2 |
| 3) - orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi: | da 0 a 10 |
| a. capacità di socializzare | da 0 a 2 |
| b. capacità di valutare i bisogni dell'utenza | da 0 a 2 |
| c. capacità di raccordare i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'Ente | da 0 a 2 |
| d. capacità di comunicare | da 0 a 2 |
| e. capacità di collaborare | da 0 a 2 |
| 4) - capacità organizzativa e capacità di proporre soluzioni innovative al fine di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali: | da 0 a 10 |
| a. capacità di organizzare il proprio tempo | da 0 a 2 |
| b. capacità di sfruttare le risorse | da 0 a 2 |
| c. capacità di razionalizzare procedure | da 0 a 2 |
| d. capacità di fare proposte migliorative | da 0 a 2 |
| e. capacità di coordinamento dei collaboratori | da 0 a 2 |

Metodo di attribuzione del punteggio relativo alla valutazione della prestazione.

I punteggi dei sottoindicatori sono assegnati secondo i seguenti parametri:

Insufficiente	=	0,5
Sufficiente	=	1,2
Buono	=	1,7
Ottimo	=	2,0

Per la valutazione del personale della categoria A si applica il solo indicatore 1

Per la valutazione del personale della categoria B si applicano gli indicatori 1 e 2

Per la valutazione del personale delle categorie C si applicano gli indicatori 1,2 e 3

Per la valutazione del personale delle categorie D si applicano tutti gli indicatori

Attribuzione del punteggio

Determinata la media aritmetica degli indicatori, pariteticamente considerati, relativi a ciascuna categoria/posizione, si attribuisce il punteggio così articolato:

- Media aritmetica da oltre 9 a 10 attribuzione del punteggio massimo -
- Media aritmetica da oltre 8 a 9 riduzione del 10% del punteggio massimo -
- Media aritmetica da oltre 7 a 8 riduzione del 20% del punteggio massimo -
- Media aritmetica da 6 a 7 riduzione del 35% del punteggio massimo -



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- Media aritmetica inferiore a 6 punteggio 0 -

Si precisa, altresì, che il Funzionario responsabile procede alla valutazione del personale dipendente sulla base dei criteri sopra menzionati, attribuendo un punteggio per ogni singolo elemento di valutazione, pariteticamente considerato, che complessivamente non potrà superare il punteggio max indicato nella tabella di cui all'art. precedente.

La valutazione della esperienza, dell'arricchimento professionale, della formazione e dei titoli di studio, della valutazione delle prestazioni non potrà superare il punteggio massimo attribuito a ciascuna posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, nella tabella sopra descritta.

Il sistema di valutazione entra in vigore dal 1/1/2004.

- Entro il 31 dicembre di ogni anno i responsabili della struttura organizzativa (nel caso di strutture particolarmente complesse, la competenza può essere attribuita ai responsabili di gruppo di lavoro, ai quali, detto incarico, dovrà essere attribuito formalmente) convocano tutti i propri collaboratori per definire le attività di competenza dei singoli o dei gruppi, oltreché per concordare gli indicatori di valutazione e di risultato e qualità connessi a dette attività. Ciò in coerenza con gli obiettivi operativi individuati nel PEG o in altro strumento di programmazione proposto.
- Entro il 31 gennaio successivo i dipendenti concordano con il responsabile della struttura gli specifici contenuti operativi di loro pertinenza.
- Da quel momento, il responsabile di struttura verifica periodicamente, attraverso confronti individuali o di gruppo e un adeguato sistema di controllo, il grado di attuazione degli obiettivi operativi; analogamente gli operatori possono coinvolgere il responsabile rispetto ad eventuali problematiche operative e organizzative emerse.
- In ogni caso con frequenza almeno trimestrale, il responsabile di struttura (ovvero il responsabile designato) convoca tutti i propri collaboratori per una valutazione dell'attività e concorda gli eventuali interventi correttivi individuali o di gruppo.
- Entro i quindici giorni successivi, il responsabile incontra i singoli, ovvero il gruppo di collaboratori, nel caso in cui la sua valutazione non collimi con la scheda di valutazione. Nel caso in cui non esistano le condizioni per giungere ad una posizione condivisa, il responsabile assume autonomamente la propria decisione, motivandone le ragioni.
- Entro il 15 dicembre, in una riunione anche contestuale a quella relativa alla programmazione dell'attività dell'anno successivo, il responsabile convoca tutti i dipendenti per un riesame complessivo dell'attività. Entro il 31 dicembre incontra i dipendenti o i gruppi per definire le valutazioni definitive. I lavoratori possono, nel caso in cui non condividano la valutazione controdedurre, anche in contraddittorio con il dirigente. In questo caso i dipendenti potranno essere assistiti da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o avranno hanno conferito mandato. La valutazione definitiva è espressa dal responsabile della struttura organizzativa con decisione motivata (in particolare potranno essere controdedotti gli argomenti sostenuti dai dipendenti e dai rappresentanti sindacali degli stessi, eventualmente delegati ad assistere).

Le selezioni per la progressione orizzontale hanno luogo al 31.12 di ogni anno.

Il personale dipendente collocato in distacco o aspettativa sindacale, in aspettativa per mandato elettivo o assente per gravi patologie invalidanti, viene valutato, relativamente all'arricchimento professionale ed alle prestazioni, con un punteggio pari alla media dei punteggi conseguiti dal



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

personale del servizio in cui operava prima della collocazione in aspettativa.

Confluiscono, nel fondo generale per la progressione economica orizzontale, le risorse economiche già godute, a tal fine, dai dipendenti collocati in pensione o cessati dal servizio.

▪ **organizzazione del lavoro (art. 17, comma 2, lett.d)**

- **Turni:** E' considerato turno l'attività collegata ad un servizio con durata di almeno 10 ore giornaliere con rotazione dell'orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, distribuite nell'arco della settimana.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze di servizio straordinario ed eccezionale, non fanno perdere il diritto all'indennità di turno.

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

- **Rischio:** A norma dell'art. 41 del CCNL la misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in €30 mensili lorde;

L'indennità di rischio viene riconosciuta a tutto il personale che svolge compiti che comportano, per i periodi di effettiva esposizione, rischi che possano compromettere l'incolumità, la sicurezza e la salute.

In primo luogo si conviene di corrispondere tale indennità alle figure già individuate e contenute nell'allegato "B", del DPR 347/83 e precisamente:

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

b) esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

d) esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici, esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

2.1. Alle figure predette vanno aggiunte:

- a) addetti alla cucina;
- b) addetti alle pulizie.

3. Per periodi di effettiva esposizione giornaliera si intende lo svolgimento dell'attività in modo prevalente.

4. L'indennità non può essere corrisposta per i periodi di assenza per i quali il lavoratore non ha diritto al salario accessorio.

Per l'anno 2008 il fondo ammonta a complessivi €660,00 e tale indennità è riconosciuta a tre unità ..

- **Reperibilità:** l'indennità di reperibilità è riconosciuta solo se preventivamente istituita e calendarizzata, con le modalità e con gli importi previsti dal CCNL.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- **Maneggio valori:** al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa, in possesso della nomina di agente contabile formalmente attribuita, è corrisposta una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'importo da corrispondere, per i giorni di effettivo maneggio valori è così differenziato:

- a) Per maneggio inferiore a 1.000 €annui non viene corrisposta alcuna indennità;
- b) da 1000,1 fino a 10.000 €annui, €0,51 al giorno;
- c) da 10.001 a 30.000 €annui, 1 €al giorno;
- d) da 30.000,1 €annui a 60.000, 1,20 €al giorno;
- e) oltre 60.000,1 € annui, €1,54 al giorno.

Per l'anno 2008, il fondo ammonta a complessivi € 300,00 e tale indennità viene riconosciuta all'economista comunale e all'addetta alla riscossione della quota di compartecipazione al costo della refezione scolastica.

- **maggiorazione per attività prestata in orario notturno, festivo e notturno-festivo:**

Per la corresponsione delle indennità previste nel presente articolo, si rimanda al CCNL e quindi alla disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990; Relativamente ai superiori istituti, il Funzionario responsabile dell'Area di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, per ogni addetto il permanere delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità di cui sopra.

Attività disagiate (art. 17, comma 2, lett.e):

- **Disagio** L'indennità di disagio è quantificata in €1,50 per ogni giornata di lavoro. Essa viene corrisposta ai dipendenti che, svolgendo la loro attività, rispetto alla generalità dei lavoratori, sono disagiati.

I casi in cui può essere corrisposta l'indennità di disagio sono:

- a) articolazione dell'orario di lavoro non continuativo nel corso della giornata, con spezzatura e pause tra l'inizio e la fine della giornata, con interruzioni dell'attività;
- b) particolare articolazione dell'orario di lavoro: nel caso in cui rispetto al normale orario l'inizio avvenga con almeno due ore di anticipo e/o la fine si protragga oltre due ore rispetto al normale orario di lavoro.
- c) dipendenti che svolgono la loro attività in luoghi diversi nella stessa giornata e che si spostano, a loro spese, per oltre 5 chilometri.

L'indennità sarà corrisposta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti, come il riconoscimento dell'indennità di turnazione.

Il Funzionario responsabile dell'Area di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, per ogni addetto il permanere delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità di cui sopra.

- Specifiche Responsabilità (art. 17, comma 2, lett.f):

Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art.36 CCNL 22.1.04 viene determinato entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di €0,00 sino ad un massimo di € 2.500.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

L'indennità per specifiche responsabilità compete solo nel caso in cui nei confronti dei dipendenti siano stati adottati atti certi da parte del Funzionario Responsabile del servizio, o per particolari posizioni autonome, anche quando il dipendente abbia poteri di firmare il provvedimento definitivo.

In tale casistica possono rientrare le posizioni di staff che non siano elevate a posizione organizzativa, le responsabilità di strutture di secondo livello collocate all'interno delle macrostrutture, il coordinamento di dipendenti o di gruppi di lavoro permanenti.

Il limite massimo dell'indennità viene graduato così come segue:

- Posizione di *staff* da 90-100/100;
- Responsabilità della struttura di secondo livello 70-90/100;
- responsabile squadre operai, coordinamento unità operative semplici, ecc 50-70/100;

Nel caso in cui vi sia una duplicazione, con l'assegnazione di più di una struttura di secondo livello allo stesso dipendente, l'indennità sarà incrementata del 20%. In ogni caso non può superare l'80% dell'indennità massima.

Per l'anno 2008 per le finalità di cui sopra viene assegnato un budget complessivo di €3.700,00 così suddiviso per settori:

Settore Tecnico e Assetto del Territorio	€1.200,00
Settore Amministrativo	€ 700,00
Settore Economico Finanziario	€ 600,00
Settore Vigilanza, Commercio Servizi Socio-Culturali	€1.200,00

Il Funzionario responsabile del Settore di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, per ogni addetto le condizioni per il riconoscimento dell'indennità.

- Specifiche Responsabilità (art. 17, comma 2, lett.i):

Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo minimo viene fissato in € 150 e fino ad massimo di € 300 annui lordi. Per ogni altra specifica responsabilità, l'importo minimo viene incrementato di ulteriori €50.

Tale indennità non può essere cumulata con quella di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), né può essere duplicata per funzioni diverse.

A tal fine vengono definiti i seguenti criteri:

- 1-Ufficiali di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, incaricati con atto formale.
- 2-Responsabile di tributi previsti per leggi, incaricati con atto formale.
- 3-Responsabili archivi informatici, addetti URP, formatori professionali.
- 4-Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario;
- 5-Personale della protezione civile con specifiche responsabilità.

Per l'anno 2008 il fondo ammonta a complessivi €====,== ..

I compensi di cui ai punti da 1 a 5 non sono cumulabili tra loro.

- Specifiche attività (art. 17, comma 2, lett.g):



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

Incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL del 1.4.1999.

- art. 16 l.r. 41/96-;
- legge 109/94 incentivi di progettazione;
- condono edilizio;
- art.59 c.1, lett.p) D.Lgs.vo 446/97 – tributi;
- art.3, c.57 l.662/96 – pot. Uff. tributi;
- art.12, c.1, lett.b) D.L.437/96 conv.l.556/96;
- Messi notificatori (art. 54 ccnl 14.9.2000);
- art.69, c.2 DPR 268/87 – onorari legali;
- risorse assegnate al fondo con specifico di giunta (quote diritti segreteria, quote tributi recuperati, proventi contravvenzionali, quote finanziamenti straordinari ottenuti, ecc.)

Le quote vengono assegnate al personale degli uffici interessati sulla base di specifici regolamenti proposti dal dirigente alla delegazione trattante e da questa approvati.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge 449/97 e dall'art. 31 del D.Lgs.vo 165/01, nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, al personale interessato dagli stessi, verrà erogata una indennità una tantum pari a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

ART. 9

ISTITUTI CONTRATTUALI FISSI E RICORRENTI

Gli istituti contrattuali quantificati dal CCNL e non suscettibili di modifica in sede di contrattazione decentrata, né di valutazione, verranno corrisposti nel mese di riferimento e comunque non oltre quello successivo. Tra queste figurano:

1. indennità di comparto;
2. indennità di turno;
3. maggiorazione oraria per lavoro festivo, notturno e festivo-notturno;
4. indennità di reperibilità;
5. indennità per il personale educativo e docente.

Art. 10

SALARIO ACCESSORIO PERSONALE L.R.85/95

Con riferimento al personale assunto ai sensi della l.r. 85/95, con contratto a termine, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio trovano copertura con un adeguato finanziamento a carico del bilancio comunale. Ove sussistano tali condizioni vengono applicati i criteri già definitivi per il personale in servizio a tempo indeterminato.

ART. 11

PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità.

Si individuano le seguenti azioni positive da contrattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

mobilità e percorsi di carriera;

2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;

3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;

4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/1991);

5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

L'ente si impegna ad adottare, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1.4.99, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

ART. 12

COMITATO PER IL MOBBING

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

Si riportano, a titolo esemplificativo, talune situazioni individuate dall'INAIL che integrano gli estremi del mobbing:

- marginalizzazione dall'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti ed 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 eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- esercizio esasperato di forme di controllo;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

ART. 13

PROFILI PROFESSIONALI

Le parti ad integrazione delle declaratorie contenute nel CCNL 1998/2001, si incontreranno, a seguito di informazione preventiva contenente la proposta dell'Amministrazione, per concertare l'individuazione dei nuovi profili professionali all'interno dell'Ente.

ART. 14

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

L'attribuzione di mansioni superiori avviene nel rispetto delle norme legislative e contrattuali vigenti, in particolare l'art. 52 del D.L.vo 165/2001 e l'art. 8 del CCNL 14/09/2000.

Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

Le mansioni superiori sono attribuite con provvedimento del Funzionario responsabile titolare di posizione organizzativa.

Nel caso in cui il provvedimento riguardi funzionari l'attribuzione sarà effettuata dal Direttore Generale, se nominato, o, in assenza, dal Sindaco.

In caso di più dipendenti in possesso dei requisiti, le mansioni superiori possono essere attribuite solo a rotazione tra tutti i lavoratori. Per l'attribuzione delle mansioni superiori, salvo esplicita rinuncia del dipendente, sarà favorita prioritariamente l'anzianità di servizio. A parità di anzianità sarà individuato il dipendente con maggiore età anagrafica.

ART. 15

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro settimanale è di 36 ore, per i dipendenti a tempo pieno, e per il personale a tempo determinato, di 20 – 24 – 27.
2. Per tutti i servizi e per tutto il personale, che non è previsto orario specifico è concessa tolleranza di 30 minuti in entrata ed in uscita, in ritardo rispetto all'orario, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico. Tale flessibilità, che non concorre al raggiungimento del monte ore mensile o annuale per i brevi permessi, dovrà essere recuperata, di norma nella stessa giornata, in prosecuzione dell'orario di lavoro, o con le modalità per l'effettuazione dei recuperi.
3. Eventuali debiti o crediti orari vanno a consuntivo mensile e recuperati, di norma, entro il mese successivo, si individua il mercoledì pomeriggio quale giorno indicativo di recuper di eventuale debito orario.
4. il personale che effettua servizio articolato in più turni o secondo programmazione plurisettimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali, in particolare per l'ampliamento dei servizi all'utenza, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali.

ART. 16

MOBILITA' INTERNA



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

Ove non esistente, l'Amministrazione adotterà, previa informazione preventiva ai soggetti sindacali, regolamento relativo ai criteri generali per la mobilità

ART. 17

MENSA

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano a completamento del debito orario, o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto ad usufruire del servizio mensa o di idoneo servizio sostitutivo di ristorazione tramite l'erogazione di buoni pasto.

Il servizio di mensa o servizio sostitutivo compete oltre che nei giorni di rientro, anche al personale che effettua recupero o lavoro straordinario.

Il diritto al servizio è subordinato all'effettuazione della pausa, che va da un minimo di 30 minuti, ad un massimo di 2 ore. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a 8 ore.

Eventuali permessi orari che danno diritto al salario accessorio, concorrono al raggiungimento del minimo orario.

L'Amministrazione erogherà, per ogni buono pasto un ticket del valore di € 5,16 quale somma a carico del bilancio dell'Ente.

Il costo graverà per due terzi a carico del bilancio dell'Ente, per un terzo a carico del dipendente.

ART.18

FERIE

Al fine di garantire la puntualità dei servizi offerti al cittadino e per conciliare gli stessi con le legittime esigenze dei lavoratori, i singoli settori, sulla scorta delle richieste presentate dai dipendenti non oltre il 20 maggio di ogni anno, appronteranno il piano ferie. Tale piano dovrà coniugare le esigenze personali dei dipendenti, con criteri di imparzialità e rotazione, nel godimento dei periodi più appetibili e deve comunque prevedere il godimento di almeno due settimane consecutive di ferie, nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 agosto. A semplice richiesta telefonica, da effettuare entro la prima ora della giornata lavorativa e per particolari esigenze personali ed imprevedibili, possono essere concessi fino ad un massimo di tre giornate di ferie oltre le festività soppresse.

ART. 19

PERMESSI RETRIBUITI

1. I tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, sono fruibili anche attraverso il frazionamento in ore. Solo in questo caso le ore annuali di permesso, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro, ammontano a 18 ore.

2. I dipendenti possono fruire di un permesso retribuito giornaliero di 15 minuti per pausa ristoro. Il permesso non necessita di autorizzazione del Funzionario responsabile, ma deve essere registrato con sistemi automatici di rilevazione della presenza.

ART.20

DIRITTO ALLO STUDIO

Il diritto allo studio ed alla formazione è disciplinato dagli artt. 15 e 16, del CCNL 14/09/2000.

ART.21



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

VESTIARIO

1. Al fine di rendere visibili i lavoratori dell'Ente durante l'attività è necessario dotarli di adeguato vestiario di lavoro e/o di servizio e di adeguati mezzi di protezione anti-infortunistici. L'Amministrazione fornirà, con cadenza annuale, anche indumenti di lavoro che assolvono alla protezione dai rischi per la salute e la sicurezza, garantendo l'apposito lavaggio con lavanderie all'uopo convenzionate.

2. I profili professionali interessati sono:

- a) Polizia Municipale;
- b) Operatori, Esecutori, Collaboratori e Coordinatori addetti ai servizi manutentivi;
- c) Operatori ed esecutori scolastici;
- d) Personale di anticamera e custodi;
- e) Addetti alla cucina.

ART. 22

POLIZIA MUNICIPALE

Le parti convengono sulla necessità di incontrare, entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, l'Amministrazione attiva, per procedere alla costituzione di un fondo integrativo di natura assistenziale e previdenziale da finanziare con una percentuale dei proventi delle sanzioni per violazione del codice della strada.

IGIENE, SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO, APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI.

ART. 23

PRINCIPI GENERALI

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali o burocratici.

ART. 24

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo 626/94, il Comune si impegna a garantire la consultazione preventiva del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls) nelle circostanze in cui debbano valutarsi rischi inerenti:

- a) l'intero Ente;
- b) una o più Aree o Settori o Servizi;
- c) uno o più rischi (es. rumore, sostanze tossiche o pericolose);
- d) processi di ristrutturazione logistica;
- e) acquisto di macchinari e/o apparecchiature;
- f) acquisto dispositivi di protezione individuale.

L'avvenuta consultazione dovrà risultare da apposito verbale.

ART.25

FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA

Ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo 626, la formazione dei lavoratori dovrà avvenire anche con modalità attive (es. proiezioni di materiale audiovisivo, simulazioni, etc.), in modo da garantire effettiva presa di coscienza dei lavoratori sui rischi cui sono esposti.

Il modulo di formazione predisposto dall'Ente sarà sottoposto preventivamente al Rls, il quale sarà



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

consultato sui contenuti del medesimo ed esprimerà il proprio parere mediante il verbale di consultazione.

L'Ente dovrà accertare che la formazione trasmessa sia stata recepita e compresa.

Il Rls potrà partecipare ai momenti formativi per rendersi conto delle modalità con cui gli stessi vengono svolti.

Durante le riunioni periodiche riceverà, oltre a quanto previsto dal D.L.vo 626, anche l'elenco del personale che è stato formato e il tipo di formazione che ha ricevuto.

All'atto dell'assunzione, la formazione dovrà essere effettuata per quanto riguarda i rischi di tipo infortunistico dal Rls e/o dal Funzionario responsabile dell'Area.

L'informazione relativa ai rischi di malattie professionali sarà garantita dal medico competente in occasione della visita preventiva.

In aggiunta alle occasioni di formazione/informazione obbligatorie per legge (all'assunzione o al cambio di profilo professionale o mansioni), le parti concordano corsi periodici di formazione per specifiche professionalità che abbiano particolare riguardo ai temi della sicurezza.

Per trattare i temi della sicurezza saranno riconosciute due ore annue aggiuntive per assemblea retribuita. All'assemblea, oltre al Rls e alle Rsu, parteciperà il medico competente.

ART. 26

AGIBILITÀ PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE

L'attività di formazione di cui all'articolo precedente e l'attività di consultazione non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza (12 ore annue nel caso di Enti che occupano fino a 6 dipendenti, 30 ore annue nel caso di Enti che occupano da 7 a 15 dipendenti, 40 ore annue nel caso di Enti che occupano più di 15 dipendenti) e sono considerate orario di servizio a tutti gli effetti.

ART. 27

ACCERTAMENTI SANITARI

Gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa in vigore o eventualmente disposti dal medico competente, saranno effettuate in orario di lavoro e a spese del datore di lavoro, compresa la eventuale partecipazione alla spesa sanitaria (ticket).

Nel caso in cui le visite per causa di forza maggiore debbano svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro, ai lavoratori saranno riconosciute convenzionalmente due ore di riposo compensativo.

Gli addetti a lavori che implicino controllo visivo saranno sottoposti ad un controllo oculistico/oftalmologico con periodicità almeno biennale e, in tutti i casi in cui il lavoratore lo richieda perché avverte sintomi che possono indicare situazioni di pregiudizio per la sua salute.

ART. 28

ATTIVITÀ DI EMERGENZA

Il personale designato a far parte delle squadre di prevenzione incendi e calamità, dovrà essere prontamente sostituito in caso di dimissione.

Dovrà essere garantita la presenza di almeno un membro della squadra su ogni piano.

Dovranno essere previste periodiche prove di evacuazione, da effettuarsi nei momenti di maggiore presenza del personale, con cadenza almeno triennale.

ART. 29

SALUBRITÀ DELL'ARIA E DEGLI AMBIENTI

L'ente deve garantire che i lavoratori respirino aria salubre in quantità sufficiente e deve evitare il diffondersi di fumi o altre sostanze nocive (es. toner) nell'ambiente di lavoro.

Nel caso in cui ve ne sia bisogno, l'Ente dovrà dotare gli ambienti di lavoro di adeguati sistemi di



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

depurazione dell'aria ed emanare un regolamento che preveda il divieto di fumo nei locali di lavoro, in particolare in presenza di altri lavoratori e/o di pubblico.

ART. 30

VIDEOTERMINALI E IMPIANTI ELETTRICI

Va data immediata applicazione, qualora non si sia già provveduto ed in attesa della definizione del programma di intervento per la rimozione delle cause e dei fattori di rischio, previsto dal D.Lgs. 626, alle normative vigenti, in particolare, in materia di rischi legati all'uso videoterminali e di sicurezza degli impianti.

Per il personale addetto ai videoterminali, si prevede una visita almeno ogni due anni e, a richiesta del dipendente, ogni qualvolta avverta dei segnali o sintomi che possano essere ricondotti a situazioni di pregiudizio per la salute.

Qualora non fossero già adeguati, si prevede che gli impianti elettrici e i relativi sistemi di sicurezza siano regolarizzati entro il 2004.

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 31

PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

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.

ART.32

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE

A tal fine l'Ente destina un importo per, la formazione e l'aggiornamento professionale, non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente al lordo degli oneri riflessi.

ART. 33

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 Settore / 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 al restante personale.

L'Ente, nell'arco del biennio, si impegna a fare in modo che ciascun lavoratore partecipi almeno ad uno dei corsi indicati ai commi precedenti.

ART. 34

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO OBBLIGATORI



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

La formazione/aggiornamento obbligatoria, nelle forme indicate all'articolo precedente, dovrà privilegiare obiettivi di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei 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 diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che deve farne uso pratico;
- g. favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- h. 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;
- i. 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.
- l. favorire l'acquisizione di conoscenza e competenze interdisciplinari che permettano maggiori flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

ART. 35

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO AGGIUNTIVI

L'Ente si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale, in aggiunta a quanto stabilito nei precedenti articoli 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. 36

MODALITÀ 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. 37

RICONOSCIMENTO DI CORSI EFFETTUATI FUORI ORARIO DI LAVORO

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti articoli può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione/aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

ART. 38

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 agli articoli precedenti.

ART. 39

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 Settore/Servizio di appartenenza, ammontare delle risorse impegnate.

La proposta del piano annuale della formazione, viene redatta dall'Amministrazione e sottoposta al tavolo negoziale che dovrà approvarlo, contestualmente alla proposta di distribuzione del salario accessorio, e comunque prima del bilancio annuale di previsione.

Entro il 31.03 dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati in attuazione del piano di Formazione/Aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

ART. 40

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2007, in applicazione dell'art. 14 del CCNL

La somma quantificata nell'**allegato A** costituisce il limite di spesa da destinarsi al compenso per il lavoro straordinario salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, saranno considerati economie e confluiranno nel fondo dell'anno successivo per le politiche di sviluppo e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL. Preventivamente, in sede di conferenza dei Funzionari responsabile dei servizi, sarà assegnato il *budget* spettante ad ogni Area.

a2) Le parti, su richiesta delle OO.SS. potranno incontrarsi almeno tre volte per fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

a3) Il ricorso al lavoro straordinario deve avvenire solo ed esclusivamente nel rispetto degli articoli 14 e 38 del CCNL e deve essere autorizzato preventivamente da parte del funzionario responsabile del Settore, che è l'unico soggetto deputato a ciò, salvo l'eventuale individuazione di altro funzionario delegato.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

a4) I compensi per il lavoro straordinario devono essere pagati entro il mese successivo alla loro prestazione. Pertanto, i Responsabili di Settore hanno l'obbligo di presentare al Servizio Finanziario le determinazioni di liquidazione entro la prima metà del mese di pagamento; per motivi eccezionali il pagamento del lavoro straordinario può essere differito al mese successivo.

a5) Lo straordinario può essere recuperato, come previsto dalle vigenti norme contrattuali, solo su richiesta del dipendente interessato; in tal caso il recupero mediante riposo compensativo viene autorizzato dal Responsabile di Settore da fruire, di norma, entro il mese successivo.

Le ore recuperate non incidono sul *budget* di spesa di ogni singolo servizio.

. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

ART. 41

BANCA DELLE ORE

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato in 100 ore annue.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

ART. 42

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 documento finanziario dell'Ente.

ART. 43

NORMA FINALE

I soggetti sindacali che fanno parte del tavolo negoziale, alla presenza della delegazione trattante di parte pubblica, all'inizio di ogni anno si incontrano con l'Amministrazione attiva, per concertare le tipologie dei servizi che quest'ultima intende garantire e per la loro razionalizzazione e trovare soluzioni migliorative utili per entrambe le parti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda alle vigenti norme legislative e contrattuali.



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

Le parti si danno atto che il presente accordo è la preintesa e che lo stesso entrerà in vigore con la firma definitiva, che avverrà subito dopo che la Giunta municipale avrà deliberato di autorizzare il Presidente la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione e dopo che le Organizzazioni sindacali, se lo ritengono utile, lo avranno sottoposto alla valutazione dei lavoratori.

Il giorno ventotto del mese di maggio anno duemilanove presso la Sede del Comune di Pettineo si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. 10 del CCNL 1.4.99:

- La Delegazione trattante di parte Pubblica

_____ Presidente

_____ Componente

_____ Componente

_____ Componente

_____ Componente
_____ Componente

- Delegazione trattante di parte sindacale

Organizzazioni sindacali territoriali	Gli eletti nelle RSU
_____ Funzione Pubblica Cgil	_____
_____ Cisl FPS	_____
_____ Uil FPL	_____
_____ Csa	_____
_____ Dicap	_____



COMUNE DI PETTINEO

Prov. di Messina

Allegato A

Risorse finanziarie disponibili per l'anno 2008

Fondo C.C.N.L. anno 2008	€ 6.245,39 (al netto dei contributi previdenziali)
art. 16 L.R. 41/96 anno 2008	€3.740,58 (al netto dei contributi previdenziale)