



**COMUNE DI SEZZADIO**  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

---

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**2006 - 2009**

*Stipulato il \_\_\_\_\_*

*Parere revisore del conto il 20/01/2009*

*Firmato il 31/01/2009*

*(Autorizzazione firma deliberazione G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_)*

*Inviato A.r.a.n. il 31/01/2009*

<b>Comune di Sezzadio</b> .....	<b>1</b>
<b>art. 1 Costituzione della delegazione trattante</b> .....	<b>3</b>
<b>art. 2 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione</b> .....	<b>4</b>
<b>art. 3 Vigenza del contratto</b> .....	<b>5</b>
<b>CAPO I QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI</b> .....	<b>6</b>
<b>E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI</b> .....	<b>6</b>
<b>art. 4 Schema di protocollo delle relazioni sindacali</b> .....	<b>6</b>
<b>art. 5 Regolamentazione del diritto di sciopero</b> .....	<b>7</b>
<b>art. 6 Diritti e libertà sindacali</b> .....	<b>8</b>
<b>art. 7 Procedure di conciliazione</b> .....	<b>9</b>
<b>art. 8 Fenomeno del mobbing</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPO II LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	<b>9</b>
<b>art. 9 Lavoro straordinario</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPO III FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	<b>11</b>
<b>art. 10 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPO IV UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	<b>17</b>
<b>art. 11 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</b> .....	<b>17</b>
<b>art. 12 Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA</b> .....	<b>15</b>
<b>art. 13 Modalità di accesso</b> .....	<b>23</b>
<b>CAPO V ORARIO DI LAVORO</b> .....	<b>23</b>
<b>art. 14 Orario di lavoro</b> .....	<b>23</b>
<b>CAPO VI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE</b> .....	<b>23</b>
<b>art. 15 Sviluppo delle attività formative</b> .....	<b>23</b>
<b>art. 16 Indumenti di lavoro</b> .....	<b>24</b>
<b>art. 17 Norme finali</b> .....	<b>24</b>

**art. 1<sup>1</sup>**  
***Costituzione della delegazione trattante***

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01.04.1999, è così composta:

- Per la parte pubblica:  
CRESCENZI Dott.ssa Paola – Segretario Comunale (Unico componente)
  
- Per la parte sindacale:
  - 1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:  
PRETTA Claudio
  
  - 2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:  
  
STINCO Claudia FP CGIL

---

<sup>1</sup> Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

**art. 2<sup>2</sup>**  
**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipanti alle trattative*);
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

---

<sup>2</sup> Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

**art. 3**  
**Vigenza del contratto<sup>3</sup>**

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per gli esercizi finanziari 2006-2007-2008-2009.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo i criteri previsti nel presente CCIA. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

---

<sup>3</sup> Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

**CAPO I**  
**QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI**  
**E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

**art. 4**  
**Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:
  - a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
  - b) annualmente, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.99, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste e all'andamento dell'occupazione;
  - c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di 10 giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
  - d) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
  - e) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
  - f) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
  - g) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
  - h) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta;

**art. 5**  
**Regolamentazione del diritto di sciopero**

**Servizi essenziali e contingenti minimi.**

Le funzioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono individuate, ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000, nell'Accordo Collettivo Nazionale, del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19.09.2002.

Non sono considerati essenziali tutti i servizi a domanda individuale.

La continuità dei servizi essenziali è garantita senza ricorso allo straordinario o ad altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché la quantificazione dei contingenti di personale e l'individuazione delle relative figure professionali.

SERVIZIO	PRESTAZIONE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – Elettorale	Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti da svolgere nelle ultime due ore alla fine della giornata e dell'orario di apertura al pubblico (generalmente dalle 10,30 alle 12,30). Limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	n. 1 dipendente di cat. C

**Procedure per l'individuazione dei contingenti minimi.**

Il Segretario Comunale, in occasione di ogni sciopero, individua, con ordine di servizio, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nella tabella 1 tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati, entro il settimo giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

**Modalità di effettuazione dello sciopero.**

Le modalità di proclamazione ed effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90 e dall'Accordo Collettivo Nazionale di Comparto del 19.09.2002.

**Informazione dell'utenza.**

L'Ente comunica alla cittadinanza, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale, rendendo note anche le motivazioni a sostegno dell'iniziativa di sciopero.

## **art. 6** **Diritti e libertà sindacali**

### **Permessi sindacali retribuiti.**

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

1. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.S. di appartenenza e alla RSU e RLS secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. art. 19 commi 2/3 D.Lgs. 626/94 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
2. in applicazione dell'art. 30 della Legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
3. gli incontri di natura sindacale, siano esse di informazione, concertazione e contrattazione non rientrano nel monte ore spettante alle RSU e alle OO.SS. e devono essere considerate, se intervenute in orario di lavoro, come servizio effettivamente prestato.

### **Permessi sindacali non retribuiti.**

Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art. 12 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.

Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni prima.

Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, le amministrazioni non operano le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente ma richiedono le somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha provveduto a richiedere i permessi.

La O.S. interessata versa le relative somme entro 15 giorni successivi alla richiesta utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione.

In caso contrario l'Ente trattiene con la prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito dei permessi.

### **Libertà sindacali.**

I diritti a disporre di una sede presso l'ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le norme vigenti e le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998 sono estesi alla R.S.U.

### **Diritto di assemblea.**

- 1) I dipendenti degli enti, i lavoratori temporanei e i lavoratori con contratto professionale o collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

- 2) Il personale di cui al comma 1 che partecipa alle assemblee fuori dell'orario di servizio avrà diritto al recupero delle ore secondo le modalità concordate con il capo del personale, secondo le esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### ***art. 7***

#### ***Procedure di conciliazione***

- 1) Ogni qual volta emerga una controversia sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra una comunicazione formale. Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
- 2) Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 gg dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
- 3) Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

#### ***art. 8***

#### ***Fenomeno del mobbing***

- 1) Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
- 2) In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 25 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

### ***CAPO II***

### ***LAVORO STRAORDINARIO***

#### ***art. 9***

#### ***Lavoro straordinario***

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario pari ad € 3.060,00 (Euro tremilasessanta/00).
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine d'ogni quadrimestre, entro il 15° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate

- da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione annuale entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
  4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
  5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
  6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999.
  7. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo<sup>4</sup>.
  8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.lgs. 66/2003.

---

<sup>4</sup> Art. 5 Lavoro straordinario D.lgs 66/2003

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. 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.

**CAPO III**  
**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**  
**E PER LA PRODUTTIVITA'**

**art. 10**  
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane**  
**e per la produttività**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99 e successive integrazioni.
2. In particolare, le parti concordano:

quota A	risorse certe e stabili		
Art. 15 CCNL 1.04.99	contenuto	importo	
comma 1 lett. a)	fondo art. 31.2 - b,c,d,e ccnl 6/7/95 e art. 2 ccnl 16/7/96	8.484,66	CONSOLIDA LO STORICO
comma 1 lett. a)	straordinario ex VII e VIII posizioni organizzative	2.001,73	
comma 1 lett. g)	Led attribuiti ed attribuiti percentuali max al 31-12-98	3.621,05	
comma 1 lett. j)	0,52% m.s. 1997	782,83	
art. 4 co 1 ccnl 5.10.01	1,1% m.s. 1999	1.675,46	
art. 4 co 2 ccnl 5.10.01	RIA e ass. ad personam personale cessato dal 1/1/00	3.051,84	
art. 32 co 1 ccnl 22.01.04	0,62% m.s. 2001	1.041,14	
art. 32 co 2 ccnl 22.01.04	0,50% m.s. 2001	839,63	
<b>ART. 4 CO 1 CCNL 2002/05 BIENNIO 2004 - 2005</b>	<b>0.5% M.S. 2003</b>	<b>1.140,00</b>	CONSOLIDA LO STORICO ANNO 2006
<b>ART. 8 CO 2 CCNL 2006/09 BIENNIO ECON. 2006/07</b>	<b>0,6% M.S. 2005</b>	<b>1.451,28</b>	CONSOLIDA STORICO ANNO 2008
<b>TOTALE RISORSE CERTE QUOTA A</b>		<b>24.089,62</b>	

<b>quota B</b>	<b>risorse variabili annualmente</b>		<b>VARIA DI ANNO IN ANNO</b>
<b>Art. 15</b>	<b>contenuto</b>	<b>Importo</b>	
<b>comma 2</b>	<b>1,2% m.s. 1997</b>	<b>1.806,56</b>	
<b>comma 5</b>	<b>riorganizzazione di servizi e accrescimento di quelli esistenti</b>	<b>1.000,00</b>	
<b>comma 1 lett. K</b>	<b>(monitoraggio d. soggiorno cittadini UE D.Lgs. 30/2007)</b>	<b>556,01</b>	
<b>ART. 4 co 2 CCNL 2002/05 BIENNIO ECON. 2004/05</b>			<b>VALIDO PER ANNO 2006</b>
<b>ART. 8 co 3 Lett. a) CCNL 2006/2009 BIENNIO ECON. 2006/07</b>	<b>0,30% M.S. 2005</b>	<b>725,64</b>	<b>VALIDO PER ANNO 2008</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI QUOTA B</b>	<b>4.088,21</b>	
	<b>TOTALE RISORSE QUOTE A + B</b>	<b>28.177,83</b>	

Relativamente all'anno 2008, alla voce "RIA personale cessato dal 01/01/2000" della quota A), è compresa la somma di € 2.227,46, quale recupero RIA anni precedenti. Tale importo a regime è pari ad € 824,38.

**CAPO IV**  
**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE**  
**RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

***art. 11***  
***Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la***  
***produttività***

Per l'anno 2008 , il fondo di cui all'art. 10 verrà utilizzato nel modo seguente:

Da riportare anni precedenti	€ 1.817,00
1. Progressioni economiche orizzontali	€ 10.275,73
2. Indennità di comparto (31/12/2003) <sup>5</sup>	€ 3.259,80
3. Indennità di rischio <sup>6</sup>	€ 540,00
4. Specifiche responsabilità <sup>7</sup>	€ 2.632,00
5. Indennità di disagio (art. 17 c. 2 lett. E) C.C.N.L. 01/04/1999 <sup>8</sup>	€ 750,00
6. Indennità di monitoraggio d. soggiorno cittadini UE D. Lgs. 30/2007	€ 556,01
7. Produttività collettiva (art. 17 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 01/04/1999 compreso residuo anni 2007 e precedenti	€ 11.981,29

<sup>5</sup> E' compreso per l'anno 2008 solo per sei mesi il dipendente Cicero.

<sup>6</sup> E' compreso per l'anno 2008 il dipendente Cicero per soli 6 mesi.

<sup>7</sup> E' incrementato, a partire dall'anno 2008, di € 300,00 per gestione archivio informatico ex art. 36 C.C.N.L. 2002- 2005 a seguito di assunzione di un dipendente Cat. C - Area Amministrativa;

<sup>8</sup> E' compreso per l'anno 2008 il dipendente Cicero per soli 6 mesi.

## **Rischio**

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse. L'indennità viene riconosciuta, così come rivalutata dall'art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004, alle n. 2 unità di personale esterno dell'area tecnico-manutentiva e verrà erogata mensilmente, con riferimento alla mensilità precedente, previa riduzione proporzionale ai giorni di assenza dal lavoro, qualunque ne sia la ragione, secondo l'interpretazione ARAN.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.

## **Produttività Individuale e Collettiva**

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.R.O. assegnati al centro di responsabilità o servizio, secondo il modello "allegato A" del presente contratto collettivo integrativo aziendale;
- 2) i servizi e uffici definiranno, secondo le linee guida elaborate dalla Giunta Comunale, i piani d'attività annuali, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo, che potranno interessare l'insieme dei dipendenti previa informazione alle RSU e alle OO.SS;
- 3) il nucleo di valutazione seleziona gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia, congiuntamente considerati prioritari e innovativi;
- 4) le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto negli obiettivi selezionati;
- 5) la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione, sentito il centro di responsabilità o dei servizi, dovrà:
  - a. essere preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività;
  - b. essere successiva sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi.Per le valutazioni si utilizzeranno la metodologia e i criteri contenuti nell'allegato "A" alla deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_ che si allega al presente CCDI quale parte integrante e sostanziale;
- 6) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dal Segretario Comunale sentito il responsabile a cui è assegnato l'obiettivo ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 31.3.99;
- 7) la valutazione dei dipendenti comunali cui sono attribuiti incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative verrà svolta dal nucleo di valutazione. La valutazione della produttività individuale dell'Agente di Polizia Municipale verrà svolta dal Sindaco;
- 8) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della

privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;

- 9) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
- 10) la liquidazione dei compensi spettanti al personale sarà effettuata in un'unica soluzione al termine dell'esercizio finanziario di riferimento e non oltre il 28/02 dell'anno successivo.

## **art. 12**

### **Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA**

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui al presente articolo.

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

Ogni anno, con la costituzione e la definizione di utilizzo del fondo di produttività, sarà stabilita la capienza economica del fondo per le progressioni orizzontali che non potrà essere superata; con specifico riferimento all'anno 2008, saranno valutate le condizioni giuridiche ed economiche per la progressione economica di n. 2 unità di personale in categoria B, secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999, dell'art. 11 del C.C.D.I. del 05.06.2004 e in applicazione dei criteri permanenti approvati con deliberazione G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

Le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- 1) ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente sul comportamento nella attività ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo);
- 2) tale valutazione determinerà il titolo a concorrere alla selezione per la progressione orizzontale se superiore ai 75/100 punti, tale punteggio dovrà risultare dalla somma dei punteggi acquisiti sulla base dei seguenti criteri:

#### **a) Categoria A**

Da A1 a A2

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

	Punti	peso base	Totale
Esperienza acquisita anni di servizio (MAX 10)	10	5	50
Risultati ottenuti (da 1 a 10)	10	2	20
Impegno e qualità Prestazione individuale (da 1 a 10)	10	3	30

Da A2 a A3

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

Risultati ottenuti (Voto da 0 a 10)	10	5	50
Impegno prestazione (Voto da 1 a 10)	10	3	30
Qualità prestazione (Voto da 1 a 10)	10	2	20

Da A3 a A4

da A4 a A5

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

Risultati ottenuti (Voto da 0 a 10)	10	3,5	35
Partecipazione (Voto da 1 a 10)	10	3,5	35
Capacità organizzativa (Voto da 1 a 10)	10	3	30

## **b) Categoria B**

Da B1 a B2

	Punti	peso base	Totale
2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.			
Esperienza acquisita Anni di servizio (max 10)	10	2	20
Risultati ottenuti (Voto da 1 a 10)	10	4	40
Impegno e qualità Prestazione individuale (Voto da 1 a 10)	10	4	40

Da B2 a B3

da B3 a B4

da B4 a B5

da B5 a B6

da B6 a B7

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

Risultati ottenuti (Voto da 1 a 10)	10	4,5	45
--	----	-----	----

Partecipazione (Voto da 1 a 10)	10	3	30
Capacità organizzativa (Voto da 1 a 10)	10	2,5	25

### c) Categoria C

Da C1 a C2

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

	Punti	peso base	Totale
Esperienza acquisita Anni di servizio (max 10)	10	3	30
Risultati ottenuti (Voto da 1 a 10)	10	4	40
Impegno e qualità Prestazione individuale (Voto da 1 a 10)	10	3	30

Da C2 a C3

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

Risultati ottenuti (Voto da 1 a 10)	10	3,5	35
Partecipazione (Voto da 1 a 10)	10	3,5	35
Capacità organizzativa (Voto da 1 a 10)	10	3	30

Da C3 a C4

da C4 a C5

2 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

Impegno e qualità prestaz. (Voto da 1 a 10)	10	3	30
Capacità organizzativa (Voto da 1 a 10)	10	4	40
Iniziativa e sensibilità (Voto da 1 a 10)	10	3	30

### d) Categoria D (inizia una doppia valutazione – soggettiva e sulla gestione del PEG)

Da D1 a D2

Almeno 3 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

- Anzianità di servizio: servizio prestato nella ex-qualifica immediatamente inferiore: punti 5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi per un massimo di 30 punti.
- Impegno e qualità delle prestazioni: fino a 10 punti.
- Capacità organizzative: fino a 10 punti.
- Titolo di studio pari a quello previsto per l'accesso dall'esterno: 10 punti.
- almeno 3 giornate di partecipazione a corsi di formazione aggiornamento o seminari nell'arco dell'anno: fino a 10 punti.
- GESTIONE DEL PEG: Raggiungimento degli obiettivi prefissati con eventuali economie di spesa: fino a 30 punti.

Da D2 a D3

da D3 a D4

da D4 a D5

da D5 a D6

Almeno 3 anni di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.

- Anzianità di servizio: servizio prestato nella ex-qualifica immediatamente inferiore: punti 5 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi per un massimo di 30 punti.
- Impegno e qualità delle prestazioni: fino a 10 punti.
- Sensibilità ed iniziative: fino a 10 punti.
- Titolo di studio pari a quello previsto per l'accesso dall'esterno: 5 punti.
- Oltre 5 giornate di partecipazione a corsi di formazione aggiornamento o seminari nell'arco dell'anno: fino a 15 punti.
- GESTIONE DEL PEG: Raggiungimento degli obiettivi prefissati con eventuali economie di spesa: fino a 30 punti.

- 3) la progressione sarà attribuita ai migliori punteggi ottenuti nel limite di erogazione concordato per l'anno, rispetto all'utilizzo fondo progressioni, di cui al secondo comma del presente articolo;
- 4) a parità di punteggio ottenuto scatterà la progressione per il dipendente con la posizione economica più bassa, e successivamente, in caso di ulteriore parità, per quello con maggior anzianità di servizio;
- 5) la sanzione disciplinare nell'ultimo anno, con esclusione del richiamo verbale, esclude il candidato dalla selezione per la progressione;
- 6) l'assunzione, la progressione verticale o orizzontale avvenute nell'anno precedente escludono il candidato dalla selezione per la progressione;
- 7) l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 30 giorni successivi alla valutazione dall'ufficio preposto;
- 8) le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio;

- 9) è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione, avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- 10) di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS e alla Rsu.

**art. 13**  
**Modalità di accesso**

1. L'accesso alle varie categorie avverrà esclusivamente attraverso selezioni e concorsi riservati a soggetti esterni. Si potranno prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'Ente, ai sensi dell'art. 91 comma 3 D.Lgs. 267/2000.

**CAPO V**  
**ORARIO DI LAVORO**

**art. 14**  
**Orario di lavoro**

- 1) Le politiche degli orari di lavoro sono improntate al raggiungimento di un adeguato funzionamento delle strutture e sono perseguite dall'Ente in funzione del miglioramento degli standards qualitativi dei servizi offerti alla cittadinanza;
- 2) Le proposte di articolazione oraria dei servizi e di lavoro devono comunque considerare l'esigenza di conciliare tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- 3) Nel definire gli orari di lavoro, l'ente darà priorità ai dipendenti con situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando anche le esigenze dei/delle dipendenti con figli in età scolare.
- 4) Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte del segretario comunale, particolari esigenze espresse dal personale, prevedendo anche forme di flessibilità oraria giornaliera in entrata ed uscita;
- 5) Le parti si danno atto, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative dell'ente che hanno una diretta ricaduta sulle condizioni di lavoro, di assoggettare qualsiasi intervento sull'orario di lavoro al confronto e all'accordo fra le parti.

**CAPO VI**  
**SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

**art. 15**  
**Sviluppo delle attività formative**

- 1) Il programma di formazione ed aggiornamento professionale, finanziato con € 2.268,53 pari almeno all'1% del costo del lavoro si pone l'obiettivo di migliorare le conoscenze del personale dipendente sia in merito alle questioni organizzative del lavoro sia in merito alle conoscenze normative e tecniche. Per l'anno 2008, è ricompresa anche la

somma di € 268,53 per gli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 30/2007, destinate agli operatori dei Servizi Demografici.

- 2) Il piano formativo annuale e pluriennale sarà redatto dall'ente secondo gli obiettivi di cui al comma 1° e presentato alle rappresentanze sindacali (RSU e OO.SS.). Dovrà essere rispettato il principio di pari accesso alle attività di formazione, da garantire a tutti i dipendenti dell'Ente.
- 3) E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'ente o presso Agenzie Formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.
- 4) Prima della stesura definitiva del piano formativo si procederà ad avviare una fase di ricognizione delle esigenze formative.

**art. 16**  
**Indumenti di lavoro**

- 1) La massa vestiario viene stabilita previo accordo tra le parti firmatarie il presente CCDI con l'assistenza dell'RSL, che definisce altresì la periodicità della sostituzione della massa stessa (che dovrà comunque prevedere una dotazione estiva e una invernale).
- 2) Essi dovranno essere usati esclusivamente per l'espletamento dei compiti di istituto, il personale è tenuto a curarne la buona conservazione.
- 3) La pulizia dei DPI e della massa vestiario sarà a carico dell'ente nelle forme e modalità previste in sede di contrattazione decentrata.

**art. 17**  
**Norme Finali**

Il presente CCDI dalla sua entrata in vigore sostituisce integralmente tutti gli accordi precedenti stipulati a livello decentrato. Per quanto non regolato dal presente accordo si rimanda a quanto previsto da norme di legge e di contratto vigenti.

Sezzadio, lì 31/01/2009

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

\_\_\_\_\_

R.S.U.

\_\_\_\_\_

RAPPRESENTANTE OO.SS. C.G.I.L.

\_\_\_\_\_