

COMUNE DI BAGNOLO DI PO
Provincia di Rovigo

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2005**

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.C. N. 86 DEL 01/12/2005

SOMMARIO

ARTICOLO 1 – VALIDITÀ E DURATA

ARTICOLO 2 – LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

ARTICOLO 3 – RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 4 – COMMISSIONI BILATERALI DI VERIFICA

ARTICOLO 5 – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ARTICOLO 6 – PARI OPPORTUNITÀ

ARTICOLO 7 – INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ARTICOLO 8 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ARTICOLO 9 – MOBILITÀ INTERNA

ARTICOLO 10 – ORARIO DI LAVORO

ARTICOLO 11 – BANCA DELLE ORE

ARTICOLO 12 – SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

ARTICOLO 13 – SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

ARTICOLO 14 – DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

ARTICOLO 15 – PROGRESSIONI VERTICALI NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ARTICOLO 16 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

ARTICOLO 17 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ARTICOLO 18 – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

ARTICOLO 19 – FENOMENO MOBBING

ARTICOLO 20 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI

ARTICOLO 21 – EMOLUMENTI

ARTICOLO 22 – NORME FINALI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2005

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

- PARTE PUBBLICA:
ZAPPATERRA DR. NATALIA
CHINAGLIA RAG. LAURO

- PRESIDENTE



- RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
CASAROTTO NADIR



- ORGANIZZAZIONI SINDACALI PROVINCIALI
C.G.I.L. - FP - PAPUZZI SABRINA



L'anno duemilacinque addì _____ del mese di _____ si è riunita la sopradescritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i dipendenti dell'Amministrazione comunale di Bagnolo di Po.

ART. 1 VALIDITÀ E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005. I singoli istituti resteranno in vigore finché non si perverrà alla stipula di nuovo accordo. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

ART. 2 LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

I rappresentanti sindacali cui le Amministrazioni devono fare riferimento sono le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

La Contrattazione Decentrata Integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le ore di permesso sindacale delle R.S.U. necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.



I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue, senza decurtazione della retribuzione. (Art. 56, c.1 - CCNL 14.9.2000)

Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998. (Art. 56, c.2 - CCNL 14.9.2000).

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.

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 1° aprile 1999.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di relazioni sindacali stabili, che si articola nei modelli relazionali seguenti:

- A) - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO NAZIONALE
- B) - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA
- C) - CONCERTAZIONE ED INFORMAZIONE.

Fermo restando quanto stabilito dagli articoli di seguito specificati del CCNL 1.4.1999:

- Art. 4 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente;
- Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo;
- Art. 6 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale;
- Art. 7 - Informazione;
- Art. 8 - Concertazione;

al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue.

TEMPI E PROCEDURE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

- Il procedimento sintetico per la formazione e la stipula del contratto collettivo decentrato è il seguente:
 - ▶ Costituzione delle delegazioni trattanti;
 - ▶ Presentazione delle piattaforme sindacali;
 - ▶ Adozione da parte della Giunta delle direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, con specificazione degli obiettivi prioritari ed individuazione delle risorse economiche finanziarie da rendere disponibili per la trattativa stessa;
 - ▶ Attivazione della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, con convocazione scritta e relativo ordine del giorno della delegazione trattante di parte sindacale;



Paraventi



- ▶ Sviluppo della fase di negoziazione tra le due delegazioni trattanti, di parte pubblica e di quella sindacale; firma di un'ipotesi di accordo tra le due delegazioni trattanti;
- ▶ Predisposizione di una relazione tecnico finanziaria che individui, articolo per articolo, i relativi oneri ed i mezzi di copertura finanziaria degli stessi contenuti nell'ipotesi di accordo;
- ▶ Invio del testo, corredato dalla predetta relazione, al revisore del conto;
- ▶ Verifica della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con le relative disponibilità; il parere non positivo del revisore del conto impone di rinegoziazione dell'ipotesi di accordo tra le parti per superare i rilievi che hanno dato luogo al rinvio. Senza il parere positivo del revisore dei conti l'ipotesi di accordo non potrà mai diventare contratto collettivo aziendale integrato;
- ▶ Qualora trascorressero 15 giorni dal momento dell'invio dei predetti documenti al revisore dei conti senza che lo stesso esprima rilievi, la Giunta potrà legittimamente autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.

L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, copia del contratto collettivo decentrato integrativo entro 5 giorni dalla sua sottoscrizione definitiva.

INFORMAZIONE - CONCERTAZIONE

Qualora sulle materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa non si raggiungesse un'intesa entro 30 giorni – prorogabili di ulteriori 30 giorni su accordo delle parti – l'Ente potrà adottare gli atti che riterrà più opportuni e le OO.SS. potranno attivare tutte le forme di lotta che riterranno necessarie.

Ciascuno dei soggetti: la R.S.U. ed i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7 del CCNL 1.4.1999, entro i 10 giorni successivi od in caso di urgenza entro i successivi 5 giorni, possono attivare mediante richiesta scritta la concertazione.

Decorso tale termine (10 o 5 giorni), l'Ente si attiva autonomamente nelle materie che potevano essere oggetto di concertazione, adottando tutti gli atti che riterrà necessari.

La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali. Per cui al posto della concertazione, ove contrattualmente prevista, non potrà essere attivata in alternativa né la contrattazione né la sola informazione, una volta che le OO.SS. destinatarie dell'informazione abbiano chiesto nei termini la concertazione.

La concertazione consiste in un obbligatorio confronto fra i rappresentanti delle parti tesa al raggiungimento di un possibile accordo in materia, per una durata massima di 30 giorni dalla data di inizio della concertazione stessa, al termine dei quali dovrà essere redatto un verbale di concertazione, quale esito della stessa da cui risultino chiaramente le posizioni delle parti.

Qualora una sola organizzazione sindacale o la sola R.S.U. chiedesse la concertazione l'Amministrazione dovrà informare anche tutte le altre organizzazioni aventi diritto e convocarle per l'incontro da tenersi entro 4 giorni dalla richiesta della concertazione stessa.

Durante la fase della concertazione ciascuna delle parti si astiene da adottare atti ed iniziative, inteso nel senso che l'Amministrazione non adotterà atti inerenti la materia oggetto di concertazione e la R.S.U. o le OO.SS. non attiveranno forme di lotta fino al termine della concertazione stessa.




Carlo...

SP

MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE

Le materie oggetto di concertazione sono:

- Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- Valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione di funzioni;
- Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa retribuzione periodica;
- Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati ei dipendenti, anche ai fini della progressione economica orizzontale all'interno della categoria d'appartenenza;
- Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza;
- Individuazione dei nuovi profili professionali di cui all'art. 3, comma 6 del CCNL 31.3.1999;
- Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 31.3.1999, per il finanziamento della progressione all'interno delle categorie;
- articolazione dell'orario di servizio;
- criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative, comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- andamento dei processi occupazionali;
- criteri generali per la mobilità interna;
- criteri per la determinazione dei carichi dei lavoro;
- procedimento e criteri per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione lavoro;
- individuazione dei fabbisogni per i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- criteri generali per il conferimento di mansioni superiori;
- numero dei dipendenti coordinati dal personale dell'area vigilanza.

DELEGAZIONI DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE

Ciascuna delle parti quella datoriale e quella sindacale, designano una propria delegazione che sia abilitata a svolgere la concertazione.

Da parte dell'Amministrazione la delegazione – che può essere composta sia da Amministratori che da dirigenti o funzionari - abilitata a svolgere la concertazione viene costituita con atto formale dalla Giunta comunale.

Per quanto concerne la delegazione di parte sindacale potrà essere composta come la R.S.U. e le OO.SS.

MODALITÀ E PROCEDURE PER LA CONCERTAZIONE.

L'informazione , ai sensi dell'art.7 del CCNL 1 aprile 1999, dovuta sulle materie che sono oggetto di concertazione deve essere formalmente trasmessa, in modo di avere certezza che l'informazione sia stata ricevuta e della data di ricevimento, dall'Amministrazione non solo alla R.S.U. ma anche a tutte le OO.SS. firmatarie del contratto nella loro rappresentanza più vicina all'ente, anche qualora all'interno dell'ente quella data organizzazione sindacale non avesse aderenti o non fosse rappresentata.

La concertazione deve essere richiesta per iscritto.

La concertazione sarà valida con le OO.SS. che avranno deciso di partecipare e prendervi parte.

SVOLGIMENTO DELLA CONCERTAZIONE – TERMINI



Calorosi edel.



Una volta chiesta la concertazione entro i termini di 5 o 10 giorni prefissati dall'Amministrazione, questa avrà inizio entro 4 giorni dalla richiesta.

Il confronto si esprime in una serie di incontri la cui durata non potrà superare i 30 giorni dall'inizio della concertazione stessa.

Qualora si raggiunga l'accordo prima della scadenza dei 30 giorni questo risulterà dall'obbligatorio verbale finale dell'ultima seduta dal quale dovranno risultare i termini dell'accordo in modo esplicito ed i reciproci impegni delle parti; la concertazione ha così termine.

Nella seduta finale della fase di concertazione si dovrà stendere un verbale dal quale dovranno risultare le posizioni che le parti hanno nella materia, oggetto della contrattazione stessa, soprattutto nel caso in cui non sia possibile raggiungere un'intesa.

La concertazione è una fase delle relazioni sindacali che non ha la stessa valenza della contrattazione per cui l'eventuale intesa raggiunta non esplica automaticamente i propri effetti e perché questi possano realizzarsi dovranno adottarsi da parte dell'Amministrazione tutti gli atti necessari perché queste intese possano realizzarsi.

ART. 4

COMMISSIONI BILATERALI DI VERIFICA

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, del raggiungimento dei risultati previsti, per l'approfondimento di specifiche problematiche e per le pari opportunità si individua della R.S.U. interna, il compito di trattare le eventuali problematiche che potrebbero insorgere in materia di:

- Fenomeno del mobbing;
- Attività formativa;
- Pari opportunità;
- Verifica controllo sull'Istituto della produttività;
- Verifica e controllo sull'attuazione della Classificazione del personale;
- Verifica e controllo sull'attuazione e gestione del sistema permanente di valutazione.

Qualora se ne verificasse la necessità verrà nominata apposita Commissione.

ART. 5

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

(Legge 15.6.1990, n. 146 – Legge 11.4.2000, n. 83)

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuati.

Servizi	Categoria e profilo professionale	Numero Addetti
Demografici	Istruttore	1
Cimiteriali	Necroforo	1

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata non verrà assicurato alcun servizio fatto salvo il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto

Carcano A. d. l. n.

[Handwritten mark]

ricevimento ed inumazione delle salme. I servizi di reperibilità saranno garantiti la dove tale istituto è già attivato. I servizi saranno garantiti senza ricorso allo straordinario. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire una opportuna informazione all'utenza mediante avviso alla popolazione.

ART. 6

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

PERMESSI – ART. 19 CCNL 6.7.1995

Le parti concordano la concessione, a domanda del dipendente, dei seguenti permessi retribuiti nei casi da debitamente documentare

- partecipazione a concorsi od esami: limitatamente al giorno di svolgimento delle prove – 8 giorni l'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado – 3 giorni consecutivi per evento;
- per particolari motivi personali o familiari: nascita di figli, ricovero ospedaliero dei parenti fino al II° grado ed affini fino al I° grado, malattia figli, trasloco) – 3 giorni
- matrimonio – 15 giorni consecutivi;
- astensione obbligatoria dal lavoro (lavoratrici madri) ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204;
- astensione facoltativa dal lavoro ai sensi articolo 7, comma 1 e 2 ella legge n. 1204/1971;
- stato accertato di gravità portatori di handicap – legge 104/1992;
- eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000;
- volontariato protezione civile – legge n. 266/1991;
- donazione sangue – limitatamente al giorno del prelievo;
- esercizio delle funzioni di Giudice Popolare;
- 150 ore per studio – proporzionale su base annua;
- mandato amministrativo Sindaco/assessore – 24/48 ore mensili;
- altro mandato amministrativo – convocazioni/riunioni;

PERMESSI BREVI

A domanda, il dipendente può assentarsi dal lavoro, su valutazione del responsabile superiore gerarchicamente preposto. Tali permessi non possono essere di durata superiore a 3 ore di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero si provvede alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

ASSENZE PER MALATTIA

Le patti prendono atto di quando enunciato dall'articolo 21- Assenze per malattia- del CCNL 6 luglio 1995 – integrato dall'articolo 10 del CCNL 14.9.2001.

PRESENTAZIONE DI CERTIFICATO MEDICO

In conformità alla legge n. 33/1980, che non distingue assenze di un solo giorno ed altre assenze, il certificato medico è necessario anche per le assenze di un solo giorno. Il certificato medico deve essere recapitato o spedito a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento nei due giorni successivi alla data del rilascio, un certificato rilasciato il 14 gennaio, ad esempio dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 16

gennaio (nel calcolo non va mai calcolato il dies a quo), se il 16 è festivo, il termine è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

ASSENZE PER VISITE MEDICHE

Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione.

Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente, con la relativa documentazione potrà usufruire, a richiesta oltre che dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero.

Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata per malattia, In tal senso è stata rettificata, con nota n. 1172 del 15 febbraio 1996, anche la nota Aran n. 2870 del 27 luglio 1996, relativa al comparto ministeri.

ART. 7

SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna in attuazione del decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 a dare attuazione a quanto in esso previsto.

ART. 8

MOBILITÀ INTERNA

Prima di coprire un posto vacante saranno valutate le richieste del personale dipendente in possesso dei titoli per il posto in questione. Nel caso in cui vi siano più domande per lo stesso posto, sarà predisposta una graduatoria con i seguenti criteri:

20% (2% per ogni anno) per gli anni di attesa della domanda di mobilità

80% (4% per ogni anno) per l'anzianità di servizio nell'Ente

Chi tra i dipendenti abbia già fruito di tale istituto nell'ultimo triennio sarà posto alla fine della eventuale graduatoria.

Non sono ammesse mobilità con ordine di servizio senza congruo preavviso al dipendente interessato e senza la possibilità per il medesimo di farsi assistere, qualora lo desideri, da un rappresentante sindacale dell'RSU o da un rappresentante sindacale territoriale di propria fiducia.

Tutte le mobilità a richiesta dell'amministrazione devono essere motivate organizzativamente dichiarando per quale ragione si effettua la mobilità da un settore all'altro, quali competenze sono richieste nel settore verso cui viene richiesta la mobilità e perché si indica quella e non altra persona per la predetta mobilità:

le mobilità che comportino cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale devono essere accompagnate da adeguata formazione.



Colonna et al



a)

Nel conto individuale confluiranno, a richiesta specifica del dipendente le ore di lavoro straordinario.

Le ore accantonate potranno essere retribuite od utilizzate per recuperi compensativi equivalenti per svolgere attività formative od anche per necessità personali o familiari. L'utilizzo delle predette ore nella forma del riposo compensativo equivalente deve essere reso possibile, tenendo però imprescindibilmente conto da parte del dirigente che dovrà preventivamente autorizzare delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Rispetto alle ore accantonate le maggiorazioni del 15%, del 30% o del 50%, contrattualmente stabilite per le prestazioni di lavoro straordinario, rispettivamente diurno, notturno o festivo e notturno festivo sono retribuite trimestralmente.

Al personale dipendente chiamato in servizio dall'Amministrazione Comunale per ricorrenze straordinarie ed impreviste verrà riconosciuta, oltre al compenso per il lavoro straordinario effettuato, l'indennità di disponibilità pari ad €. **50,00** a carico del Bilancio Comunale.

ART. 11 MENSA

Il personale nei giorni di rientro ha diritto a usufruire del servizio mensa che dovrà essere istituito da parte dell'Amministrazione. Avrà diritto al servizio mensa anche il personale autorizzato allo svolgimento del lavoro straordinario e nei giorni di recupero. Sarà obbligatoria la pausa di almeno 30 minuti.

ART. 12 SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

In sede di definizione del bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al Capitolo formazione, una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza contrattuale.

L'attività dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi, dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato; potrà essere progettato in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

L'Amministrazione attraverso il coinvolgimento dei responsabili dei settori e dei servizi provvederanno all'analisi dei bisogni formativi.

Fra le priorità suindicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, a livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.

La formazione è considerata attività di servizio.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, effettuate a tale scopo, non incidono nei limiti individuali autorizzati e possono dar luogo a recupero, parziale o totale.

La forma di compensazione viene concordata con il singolo lavoratore all'inizio del corso.

[Handwritten signature]
Calamita et al.

[Handwritten signature]

Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.

ART. 13 SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Premesso che l'articolo 16, comma 2 del CCNL 31.3.1999 sulla classificazione del personale affida alla concertazione i criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione, le parti convengono che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente.

Esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo di incentivazione volto a riconoscere l'impegno e la professionalità dei dipendenti.

L'attivazione del sistema di valutazione richiederà inoltre una gradualità applicativa, durante la quale saranno adottati tutti gli aggiustamenti necessari a fronte di controversie fra valutati e valutanti.

Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato:

- a) per la valutazione delle Posizioni Organizzative
- b) per la valutazione delle Prestazioni ai fini della Produttività
- c) per la valutazione per le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle categorie.

I responsabili della valutazione svolgeranno all'inizio di ogni anno un incontro per illustrare gli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale in sede di programmazione e quelli lavorativi del settore-servizio, ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato.

A fine anno con analoga modalità il responsabile del servizio renderà noto a tutti i lavoratori la quantificazione finale della valutazione di tutto il personale.

Detta quantificazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale.

In caso di controversie sulla valutazione, il dipendente può ricorrere ad una Commissione composta dal Segretario Comunale, dal responsabile del settore e dal valutato; il ricorso dovrà essere indirizzato al segretario che convocherà gli interessati entro 15 giorni. Il valutato potrà essere assistito dal proprio sindacato.

Art. 14 DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE (artt. 31 e 32 CCNL 22.1.2004)

Le risorse decentrate devono essere quantificate annualmente dall'ente (art. 31, comma 1 CCNL 22.1.2004) e si distinguono in due categorie.

LE RISORSE STABILI

La prima categoria comprende tutte le fonti di finanziamento, espressamente elencate, già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e che, per comodità di citazione vengono definite "risorse decentrate stabili". L'obiettivo correlato al calcolo delle risorse decentrate stabili vuole essere quello di definire l'entità dei finanziamenti ancora disponibili per nuove iniziative di incentivazione (sia di natura stabile che variabile) e non certamente quello di rimettere in gioco risorse già utilizzate e, quindi, già estranee alle pregresse disponibilità dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

LE RISORSE VARIABILI

La seconda categoria di risorse comprende fonti di finanziamento eventuali e variabili (art. 31, comma 3 CCNL 22.1.2004).

Tali risorse per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.

ART. 15

PROGRESSIONI VERTICALI NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

LE PARTI CONFERMANO LA DISCIPLINA CONTENUTA NELL'ALLEGATO AL PRESENTE CCDI DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 85 DEL 27/12/2004.

ART. 16

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

CRITERI DI GESTIONE

Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire;

ART. 17

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti concordano che le posizioni organizzative vengono definite dal regolamento degli uffici e dei servizi in vigore;

Le parti convengono che, in considerazione che il Comune di Bagnolo di Po è privo di personale di qualifica dirigenziale, l'incarico delle posizioni organizzative, ai sensi degli articoli dall'8 all'11 del CCNL 31 marzo 1999, saranno assegnate esclusivamente ai dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato.


Al fine di rendere efficace il conferimento degli incarichi le parti concordano che per la determinazione degli stessi criteri indicati dall'art. 2, comma 2 CCNL 31 marzo 1999 sulla quantificazione del personale sono così declinati:

- per requisiti culturali si fa riferimento alle conoscenze teorico pratiche possedute inerenti all'attività da svolgere;
- per attitudini e capacità professionali si fa riferimento alle abilità e capacità verificate nell'attività lavorativa quotidiana.
- per esperienza acquisita si fa riferimento al curriculum professionale in analoghe posizione lavorative.

Sono fatti salvi gli accordi e le variazioni portate al Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, che rimarranno in vigore fino alla loro ridefinizione.

ART. 18

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI



Carano et al



Le parti convengono che il procedimento disciplinare del comparto è stabilito dagli articoli dal 23 al 27 del CCNL 6 luglio 1995 con le modifiche introdotte dalle disposizioni del nuovo CCNL 22 gennaio 2004 dagli articoli dal 21 al 27.

Copia degli articoli summenzionati saranno resi noti ai dipendenti comunali.

ART. 19 FENOMENO DEL MOBBING

Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione del lavoro attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Viene riconosciuta la necessità di avviare ed adeguare 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.

ART. 20 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI

In attuazione dell'art. 49 del decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, solo le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti contraenti per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di attivare la procedura la parte interessata all'attivazione della procedura invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata.

Per attivare questa procedura non sarà sufficiente l'esistenza di un semplice dubbio interpretativo della clausola contrattuale controversa ma è necessario che esistano condizioni di grave contenzioso e di diffusa difficoltà interpretativa che generino detto contenzioso.

Per quanto concerne le norme di CCNL i singoli Enti del comparto non potranno procedere alla richiesta di interpretazione autentica di una norma controversa ma potranno interessare eventualmente l'ARAN od il Comitato di Settore per sollecitarli ad intervenire.

Per la procedura di interpretazione autentica dei CCNL l'ARAN si potrà attivare autonomamente o su richiesta del Comitato di Settore.

ART. 21 EMOLUMENTI

Le parti convengono che gli emolumenti mensili vengono erogati nella giornata del 27 ogni mese.

Nel caso che suddetta data ricada in giorno festivo prefestivo viene anticipata al primo giorno lavorativo.

Gli emolumenti relativi al mese di dicembre saranno erogati assieme alla tredicesima entro la data indicata dalle disposizioni vigenti.

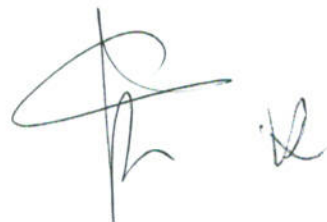


Adorno et al.



ART. 22
NORME FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti ed alle norme di legge negli stessi contenute, ritenendo superati tutti i precedenti accordi aziendali.


Palomidi et al.