

COMUNE DI CHIARAVALLE



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

INDICE

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA 4

ART. 2 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI 4

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI 4

ART. 4 INFORMAZIONE 4

ART. 5 CONCERTAZIONE 4

ART. 6 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 4

ART. 7 GARANZIA DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA 5

ART. 8 SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO 5

ART. 9 PARI OPPORTUNITA' 5

ART. 10 COMITATTO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING 5

ART. 11 NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 5

ART. 12 DIRITTO ALLO STUDIO 5

ART. 13 PERSONALE EDUCATIVO DELL'ASILO NIDO/PERSONALE DOCENTE DELLA SCUOLA MATERNA

ART. 14 INIZIATIVE RIVOLTE ALLA CITTADINANZA 6

ART. 15 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO 6

ART. 16 RIDUZIONE DI ORARIO 7

ART. 17 PATROCINIO LEGALE 7

ART. 18 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE 7

ART. 19 CONGEDI PER LA FORMAZIONE 7

ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO 7

ART. 21 BANCA DELLE ORE 8

ART. 22 MALATTIA 8

ART. 23 INDENNITA' DI RISCHIO 8

ART. 24 ESERCIZIO DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' 9

ART. 25 UFFICIALI STATO CIVILE, ANAGRAFE ELETTORALE, ARCHIVISTI INFORMATICI 9

ART. 26 DISAGIO 10

ART. 27 TURNAZIONE 10

ART. 28 INDENNITA' MANEGGIO VALORI 10

ART. 29 REPERIBILITA' 10

ART. 30 MESSI NOTIFICATORI 11

ART. 31 TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO 11

ART. 32 MANSIONI SUPERIORI 11

ART. 33 RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' [11](#)

ART. 34 INCENTIVI PER CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI E CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI 11

ART. 35 LIMITI ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI 12

ART. 36 CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE 12

ART. 37 PRODUTTIVITA' 13

ART. 38 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE 14

ART. 39 SERVIZIO DI MENSA 15

ART.40 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE 16

Questo contratto dettaglia gli aspetti normativi che riguardano i dipendenti del Comune di Chiaravalle, premessa essenziale è la reciproca consapevolezza che la Giunta realizza appieno i propri obiettivi soltanto con il pieno coinvolgimento e valorizzazione del personale tutto, compreso quello che presta la loro attività lavorativa con tipologie contrattuali diverse. Conseguentemente le parti si impegnano nella definizione dell'organizzazione del lavoro a considerare l'apporto di tutte le figure lavorative con contratti diversi dal tempo determinato o indeterminato, ricercando la massima omogeneità di trattamento possibile e ricercando sempre quella più funzionale all'organizzazione del lavoro nel rispetto dei diritti individuali e collettivi.

Ciò permette di coniugare le problematiche del personale all'espletamento delle attività e dei servizi rivolti all'utenza, consentendo altresì l'apertura di un dialogo con i cittadini, cui compete il giudizio sull'operato della pubblica amministrazione locale.

Momento centrale per il raggiungimento dei principi enunciati resta la formazione del personale quale strumento per l'accrescimento della professionalità dei lavoratori.

Per tutto quanto non dettagliato si rimanda a linee comuni a livello territoriale che verranno adottate nel periodo di vigenza del presente contratto. Le parti si impegnano a promuovere a livello territoriale momenti di elaborazione comune.

Chiaravalle, lì **02 / 05 / 2006**

Per la parte pubblica

per le OO.SS. Territoriali

per la R.S.U.

Silvano Marchegiani

FP.CGIL Mauro Tittarelli

Gianni Giorgini

x x x _____

x x x _____

Radini Roberta

Graciotti Loredana

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a questo livello dal CCNL per il periodo 2002-2005 da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL 22.01.2004 che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Esso si applica a tutti i dipendenti, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e stagionale.
3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione ufficiale, almeno tre mesi prima della scadenza.
4. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto integrativo aziendale
5. L'ente provvede a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

ART. 2 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 10 CCNL 1.04.1999 [\(1\)](#).

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 3 CCNL 22.01.2004 [\(2\)](#), il quale conferma integralmente il titolo II capo I CCNL 1.04.1999 con le modifiche nello stesso riportate.
2. L'Amministrazione garantisce l'utilizzo di strumenti tecnici, informatici, telematici e telefonici, affinché la rappresentanza Sindacale Unitaria possa assolvere appieno ai propri compiti.

ART. 4 INFORMAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 7 CCNL 1.04.1999 [\(3\)](#).

ART. 5 CONCERTAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 16, comma 2 CCNL 31.03.1999 [\(4\)](#) e all'art. 6 CCNL 22.01.2004 [\(5\)](#).

ART. 6 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 4 CCNL 1.04.1999 [\(6\)](#).

ART. 7
GARANZIA DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti degli enti 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 ai sensi dell'art. 56 del CCNL 14.09.2000 [\(7\)](#).
2. Qualora, per assicurare la continuità, soprattutto dei servizi scolastici, l'assemblea venga convocata al di fuori dell'orario di lavoro, le ore di assemblea verranno conteggiate nell'ambito dell'orario flessibile ovvero recuperate compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 8
SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 [\(8\)](#) è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza.
2. Nel bilancio annuale è previsto apposito intervento per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 e apposito stanziamento per garantire la formazione e l'aggiornamento ai rappresentanti adeguate alle loro attribuzioni che viene fissata in almeno 32 ore complessive.
3. Si conviene sulla necessità di attivare la formazione e l'informazione periodica a tutti i dipendenti sul tema della sicurezza, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 9
PARI OPPORTUNITA'

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio a successivo accordo tra le parti, da allegarsi quale parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART. 10
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004 [\(9\)](#), è istituito, dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCDI, il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, composto da 6 membri, di cui 3 designati dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali e 3 dall'Amministrazione, prevedendo, altresì, un pari numero di componenti supplenti.
2. Tale organismo svolgerà le funzioni di cui all'art. 8, comma 3 del CCNL 22.01.04 [\(10\)](#), con particolare riferimento alla definizione di un codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing, da presentare entro sei mesi dall'insediamento.

ART. 11
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Per la disciplina della materia si rinvia all'[allegato A](#).

ART. 12
DIRITTO ALLO STUDIO

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 15 del CCNL 14.09.2000 [\(11\)](#).

ART. 13
**PERSONALE EDUCATIVO DELL'ASILO NIDO/
PERSONALE DOCENTE DELLA SCUOLA MATERNA**

1. Si rimanda, qualora si renda necessario utilizzare l'istituto degli incentivi al personale educativo per il servizio estivo di asilo nido, all'art. 17-ter del previgente CCDI.
2. Per quanto riguarda la disciplina dei calendari delle attività del personale educativo dell'asilo nido e del personale docente della scuola materna si fa espresso rinvio alla relativa concertazione.

ART. 14
INIZIATIVE RIVOLTE ALLA CITTADINANZA

1. Le parti convengono di programmare iniziative aperte rivolte alla cittadinanza per una capillare informazione all'utilizzo e sulla qualità dei servizi comunali.

ART. 15
CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato ai sensi delle fonti normative vigenti (art. 17 CCNL 6.07.95 ⁽¹²⁾, art. 22 CCNL 1.04.1999 ⁽¹³⁾, art. 8 D. Lgs. 8.04.2003 N. 66 ⁽¹⁴⁾ come modificato dal D. Lgs. 19.07.2004 N. 213).
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione delle risorse umane
 - miglioramento della qualità delle prestazioni
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni
 - rispetto dei carichi di lavoro.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
 - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) si possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
 - d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - e) priorità nell'impiego flessibile, purché, compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
 - f) l'orario di lavoro può essere articolato anche con rientri pomeridiani; nei giorni di rientro l'orario effettuato oltre le 9 ore di servizio previste può essere considerato straordinario solo per particolari esigenze istituzionali certificate dal Dirigente, altrimenti viene considerato a recupero.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
6. Resta inteso che qualsiasi modifica degli orari di lavoro sarà oggetto di informazione preventiva.

ART. 16 RIDUZIONE DI ORARIO

1. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale, nei servizi interessati, ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione di orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1.04.1999 ⁽¹⁵⁾.
2. L'applicazione dell'accordo decorrerà dal mese di ottobre 2006.

ART. 17 PATROCINIO LEGALE

1. In caso di procedimento giudiziario di responsabilità civile o penale nei confronti di un dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L. 14.9.2000 ⁽¹⁶⁾ è garantito, a richiesta dello stesso, il patrocinio legale affidato ad un legale, a condizione che non sussista conflitto d'interesse.
2. Nel caso in cui un fatto o atto di terzi non dipendenti dall'Ente leda interessi giuridicamente rilevanti di un dipendente, nell'esercizio delle funzioni di quest'ultimo e in connessione con le stesse, se il fatto non è stato cagionato da dolo o colpa grave del dipendente stesso, su sua richiesta il Comune assume a proprio carico ogni onere derivante dall'attivazione di un'assistenza legale per la sua tutela, a condizione che non sussista conflitto di interesse.
3. Ai fini dell'applicazione dei commi precedenti, il dipendente deve presentare all'Amministrazione la richiesta di assistenza legale, preventivamente alla propria azione o alla resistenza e per ciascun grado di giudizio, specificando la circostanza da cui scaturisce l'esigenza di tutela e l'eventuale proposta del legale da incaricare, che deve essere in ogni caso concordato con l'Amministrazione.
4. Il patrocinio legale, in caso di responsabilità penale dei dipendenti ai quali è attribuita la titolarità di posizione organizzativa, è garantita in via ordinaria in esecuzione del disposto di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 14.9.2000 ⁽¹⁷⁾.

ART. 18 SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 23 CCNL 1.04.1999 ⁽¹⁸⁾.
2. L'Amministrazione provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei responsabili di settore (o servizio) e attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.
3. Gli obiettivi formativi terranno conto del grado di scolarizzazione e di specializzazione professionale già esistenti, della formazione eventualmente già effettuata (sia a cura dell'Amministrazione che di altri), dei programmi di attività dell'Ente, delle trasformazioni e/o ristrutturazioni in atto, dell'attribuzione di nuove funzioni, di tutti gli aspetti di innovazione dell'organizzazione del lavoro.
4. La formazione è considerata orario di lavoro, rispettando il principio delle pari opportunità.

ART. 19 CONGEDI PER LA FORMAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 16 CCNL 14.09.2000 ⁽¹⁹⁾.

ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO

1. Il fondo viene ripartito per settori, di norma, secondo il numero degli addetti (tenuto conto del personale che normalmente non viene adibito a prestazioni straordinarie – nido e scuola materna). Entro la fine dell'anno le risorse che avanzano verranno riassegnate ai settori in cui non sussiste disponibilità.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 CCNL 1.04.99 ⁽²⁰⁾.

3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. Le risorse eventualmente eccedenti sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.31 CCNL 22.01.2004 ⁽²¹⁾.
7. Il fondo per le prestazioni di lavoro straordinario può essere incrementato 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.
8. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.31, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
9. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è determinato in **180 ore**.
10. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui al comma precedente.
11. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.03.1999 ⁽²²⁾. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL ⁽²³⁾ e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.04.1999 ⁽²⁴⁾.
12. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
13. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate per le medesime finalità a favore del personale incaricato delle responsabilità dirigenziali.

ART. 21 BANCA DELLE ORE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 38-bis CCNL 14.09.2000 ⁽²⁵⁾.
2. Il numero massimo individuale di ore di straordinario destinabili alla predetta banca è stabilito in **180 ore**.

ART. 22 MALATTIA

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 21 CCNL 6.07.95 ⁽²⁶⁾, art. 10 CCNL 14.09.00 ⁽²⁷⁾, art. 13 CCNL 5.10.01 ⁽²⁸⁾.

ART. 23 INDENNITA' DI RISCHIO

1. Le prestazioni di lavoro (personale delle categorie "A" – "B" – "C") che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, sono le seguenti:
 - Cuochi e Dispensieri;
 - Autisti e Meccanici automezzi;
 - Muratori;
 - Cantonieri, Escavatoristi e addetti alla Segnaletica;
 - Giardinieri e Vivaisti;
 - Falegnami ed Ebanisti;
 - Elettricisti;

- Impiantisti termici;
 - Necrofori e Custodi cimiteriali;
 - Guardarobiere;
 - Educatrici del Centro Sociale Arcobaleno.
2. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità rideterminata in €30 mensili lorde. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 ⁽²⁹⁾.

ART. 24 ESERCIZIO DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. E' istituito un fondo di complessivi **€6000** destinato a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.04.99, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.01.04 ⁽³⁰⁾. Nella fattispecie, tali specifiche responsabilità sono individuate nelle seguenti ipotesi:

(per personale di categoria D)

- a) **RESPONSABILITA' DI FUNZIONI VICARIE IN ASSENZA DEL RESPONSABILE/TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

l'indennità, per la quale è fissato un compenso da **1000 a 1500 €**, viene corrisposta al personale incaricato con formale provvedimento sindacale di sostituire il responsabile di settore/titolare di posizione organizzativa in caso di temporanea assenza non superiore ad un mese, ai sensi dell'art. 28, commi 1 e 5 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di questo ente;

(personale di categoria D)

- b) **RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI COMPLESSI:**

l'indennità, per la quale viene fissato un compenso da **1000 a 1200 €**, viene corrisposta al personale di categoria D che sia nominato responsabile di un singolo procedimento o di una intera categoria di procedimenti, da parte del competente responsabile di settore, in linea con quanto espressamente previsto dall'art. 4, comma 2 del vigente regolamento in materia di procedimento amministrativo.

Presupposti per la corresponsione della suddetta indennità sono:

- la **formale assegnazione** in capo al dipendente della responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente al singolo procedimento;
- la responsabilità di **procedimenti complessi**.

Al riguardo la complessità è data da **una pluralità di fasi**, identificate con una loro autonomia giuridica, di cui si compone il procedimento amministrativo, e **dal numero dei soggetti interessati e controinteressati**, ovvero di coloro nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti diretti e dei soggetti, portatori di interessi pubblici o privati o diffusi, ai quali possa derivare un pregiudizio dal provvedimento.

2. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono individuati con provvedimento dei responsabili di settore. L'indennità viene erogata su base annua in proporzione all'effettiva copertura della posizione, a decorrere dall'anno 2005.

ART. 25 UFFICIALI STATO CIVILE, ANAGRAFE, ELETTORALE ARCHIVISTI INFORMATICI

1. E' istituito un fondo di **€1.000,00** destinato alle categorie B, C, D al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale del Funzionario Responsabile di Settore, derivanti dalla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale.
2. Il fondo è utilizzabile, inoltre, per compensare:
 - i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici;
3. La misura massima della presente indennità è individuata contrattualmente in **€300,00** annui lordi.
4. Le economie di tale fondo sono destinate a finanziare il fondo per la produttività collettiva.
5. L'indennità non è cumulabile con quella eventualmente percepita ai sensi del precedente art. 24.

ART. 26 DISAGIO

1. Si conviene di corrispondere l'indennità di disagio nelle seguenti ipotesi:
 - a) **svolgimento di attività pericolose e/o svolgimento di attività in ambienti di lavoro che comportino esposizione a situazioni di disagio**, che nello specifico sono rinvenibili nell'espletamento del seguente servizio:
 - raccolta siringhe utilizzate ed abbandonate;
 - collocazione e trasferimento salme all'interno dei cimiteri.
 - b) **modifiche contingenti dello schema ordinario dell'orario di lavoro senza ricorso al lavoro straordinario (cd. orario spezzato)**, in particolare per la seguente attività:
 - guida scuolabus.
2. L'indennità per la fattispecie della lett. a) è determinata in **€1,00** e viene corrisposta per ogni effettivo giorno lavorativo di espletamento del servizio disagiato sulla base di rapporto mensile del responsabile di settore; l'indennità di cui alla lett. b) è fissata in **€5,00** giornaliera.
3. Si riconosce l'indennità aggiuntiva di **€15,00** per ogni servizio svolto nei giorni di capodanno, Pasqua, 1° maggio, ferragosto e Natale.
4. Viene inoltre corrisposta una indennità giornaliera di **€25,00** al personale addetto alla esumazione delle salme.

ART. 27 TURNAZIONE

1. Per la disciplina della materia si fa espresso rinvio all'art. 22 CCNL 14.09.2000 [\(31\)](#).

ART. 28 INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Al personale che per legge o in base ad un provvedimento formale è adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati:

RAPPORTO ANNUO	INDENNITA' GIORNALIERA
Tra €2.600,00 ed €5.200,00	€0,52
Superiore a € 5.200,00 e fino ad €26.000,00	€1,03
Superiore a €26.000,00	€1,55

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente articolo.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 [\(32\)](#).

ART. 29 REPERIBILITA'

1. E' previsto un servizio di pronta reperibilità, con adeguata divulgazione del numero e delle modalità di chiamata presso la cittadinanza a cura dell'Amministrazione Comunale, per garantire in ogni caso di necessità gli interventi urgenti nell'arco di 24 ore con personale preventivamente individuato, in squadre di almeno due unità.
2. Le aree di intervento della squadra di reperibilità sono così individuate:
 - Manutenzione urgente impianti degli edifici comunali;
 - Manutenzione urgente delle strade comunali;
 - Manutenzione urgente della rete di pubblica illuminazione.
3. Il dipendente in reperibilità è considerato tale al di fuori delle 6 ore ordinarie ed è remunerato con l'indennità fissata in **€0,86 orarie**, oltre al compenso per lavoro straordinario in caso di effettivo intervento che deve avvenire comunque entro 30 minuti dalla chiamata.

4. Ogni singolo dipendente non può superare 6 giorni di reperibilità mensili. Ove possibile il **funzionario responsabile assicura la rotazione tra più dipendenti dando priorità ai volontari.**
5. Il servizio straordinario prestato per pronto intervento si intende al di fuori del limite massimo individuale annuo di prestazioni per lavoro straordinario
6. In caso di impedimento grave, il dipendente in reperibilità deve informare prontamente il settore di appartenenza o il collega in reperibilità in modo che si proceda alla riorganizzazione del servizio.
7. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

ART. 30 MESSI NOTIFICATORI

1. Il 20% delle somme rimborsate al Comune per le notificazioni di atti viene destinata all'erogazione di incentivo alla produttività dei Mesi Notificatori.

ART. 31 TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO RIPOSO COMPENSATIVO

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

ART. 32 MANSIONI SUPERIORI

1. Per la disciplina della materia si rinvia alle seguenti disposizioni contrattuali e normative: **art. 8 CCNL 14.09.2000 ⁽³³⁾ di integrazione all'art. 56 , commi 2, 3, 4 del D. Lgs. 29/93 ora art. 52 D. Lgs. 165/01 ⁽³⁴⁾.**

ART. 33 RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Si prende atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, ai sensi degli artt. 31 CCNL 22.01.2004 ⁽³⁵⁾ e 32 CCNL 22.01.2004 ⁽³⁶⁾, è quantificato per l'anno 2004 in **€393.262,56** e per l'anno 2005 in **€400.330,75**, come risultanti dagli allegati trasmessi dall'ufficio personale, in cui sono individuate separatamente le risorse certe, stabili e continuative e le risorse eventuali e variabili.
2. Le risorse, a qualsiasi titolo, non spese nell'anno di riferimento vanno ricondotte nel fondo per l'anno successivo e saranno utilizzate per far fronte alla gestione dei medesimi o di altri istituti contrattuali, come deciso in contrattazione, ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL 1.04.1999 ⁽³⁷⁾.

3. Le risorse di cui agli artt. 31 CCNL 22.01.2004 e 32 CCNL 22.01.2004 ⁽³⁸⁾ sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG o nel PRO, quale strumento di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati, o di eventuali piani di attività anche pluriennali o di progetti speciali.

ART. 34

INCENTIVI PER CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI E CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI

1. In applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.04.99 ⁽³⁹⁾, la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale, nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 ⁽⁴⁰⁾, si riferiscono alle seguenti iniziative:
 - a) **contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro**, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) **convenzioni con soggetti pubblici e privati** dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) **contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali.**
2. In particolare per quanto riguarda la lettera a), ciascun funzionario può stipulare contratti di sponsorizzazione con soggetti privati o pubblici, a condizione che non vi sia conflitto di interesse tra l'attività di tali soggetti e quella del Comune.
3. I proventi, certificati nei documenti contabili, derivanti da sponsorizzazioni utilizzate per finanziare attività ricorrenti o iniziative una-tantum di rilevante importanza sono destinati, per una quota parte stabilita dalla Giunta Comunale o, in via generale, da apposito regolamento, agli incentivi al personale dipendente.
4. Una parte di tale somma incentivante, pari al 60%, è destinata sia ad incrementare gli stanziamenti relativi alle retribuzioni di posizione e di risultato del Dirigente promotore, sia a remunerare il personale che abbia collaborato con il Funzionario nella gestione dell'attività sponsorizzata, secondo il piano di riparto formulato dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del Settore stesso.
5. Una ulteriore quota pari al 40% della somma incentivante va ad incrementare il fondo generale di cui al precedente art. 15.

ART. 35

LIMITI ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI

1. Gli incentivi per la produttività individuale di cui all'art. 36, comma 7, lett. a) non saranno erogati ai dipendenti che percepiscano incentivi per eventuali piani di attività o per progetti speciali con importi superiori a €3.000,00.
2. I risparmi derivanti dalle presenti disposizioni andranno ad integrare le risorse distribuite al restante personale al medesimo titolo.

ART. 36

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 6 CCNL 31.03.99 ⁽⁴¹⁾, il Comune di Chiaravalle adotta metodologie permanenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. In particolare, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa occorre stabilire 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) CCNL 1.04.1999 ⁽⁴²⁾.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale e, pertanto, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'ente.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a

collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

4. A tal proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Chiaravalle si ispira ai seguenti piani di valutazione:
 - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressive di specifiche competenze richieste dalla posizione rivestita;
 - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona;
 - il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali piani di attività o progetti speciali;
- A questi piani se ne può aggiungere un altro, relativo allo sviluppo professionale del valutato.
5. L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato.
 6. Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.
 7. Il sistema degli incentivi monetari di ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo destinato alla produttività prevista dal CCNL si articola nelle seguenti tre categorie fondamentali:
 - a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti ;
 - b) un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore/centro di costo e/o individuali, relativi al raggiungimento degli obiettivi di PEG o di PRO, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
 - c) un premio collegato ai piani di attività o progetti speciali, correlato all'impegno individuale o di gruppo. Al riguardo per **piani di attività** si intende la pianificazione puntuale delle attività inerenti al settore di competenza, che si sostanziano, ad esempio, nel coordinamento di gruppi di studio o di lavoro, nello svolgimento di funzioni di segreteria di commissioni consiliari, nel coordinamento di squadre di lavoro, ecc., che devono essere svolte in modo corretto e con successo e che devono essere valutate al termine dell'anno di riferimento; per **progetti speciali** si intendono dei progetti strumentali e di risultato volti ad effettivi incrementi della produttività e al miglioramento quali-quantitativo dei servizi derivanti dall'innovazione e/o dall'ottimizzazione delle risorse messe a disposizione.
 8. Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999 ⁽⁴³⁾.
 9. Le parti concordano di predisporre le schede di valutazione che saranno compilate dal responsabile di settore.
 10. Il responsabile della valutazione svolge all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi del settore (o servizio) ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato secondo i criteri procedurali di seguito illustrati.
 11. Trascorso il primo semestre, è prevista una valutazione intermedia al fine di correggere eventuali scostamenti dagli obiettivi. In presenza di dipendenti non pienamente inseriti nell'attività e quindi con apporto individuale insufficiente, il funzionario responsabile deve sollecitare un migliore rendimento del dipendente. Ciò deve espressamente risultare nella scheda.
 12. A fine anno, con analoga conferenza di servizio, il responsabile di settore renderà nota a tutti i lavoratori la quantificazione finale della valutazione di tutto il personale. In mancanza di valutazione intermedia, in sede di verifica finale non può essere attribuita una valutazione inferiore a SUFFICIENTE.
 13. Detta quantificazione finale, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale, prevedendone la discussione e la possibile modifica.
 14. In caso di permanenza di controversia il lavoratore può ricorrere ad una commissione bilaterale (composta dal Direttore Generale, da un rappresentante dei funzionari e da un componente della R.S.U.).
 15. La corretta gestione del sistema di valutazione inciderà positivamente ai fini del salario di risultato dei funzionari responsabili titolari delle posizioni organizzative.

ART. 37 PRODUTTIVITA'

1. Le risorse finanziarie destinate, secondo le vigenti disposizioni contrattuali, alla incentivazione della produttività, determinate in via residuale dalle risorse variabili e dalle risorse stabili non utilizzate per tutti gli altri istituti contrattuali, sono impegnate ed erogate dall'Amministrazione Comunale e, per essa, dal funzionario responsabile di ciascun settore in stretta correlazione con l'attuazione di iniziative (quali Piani Operativi di lavoro o Piani di attuazione degli obiettivi assegnati) finalizzate al raggiungimento degli stessi ed al conseguimento di miglioramenti organizzativi e gestionali ed al recupero di efficacia ed efficienza nell'azione amministrativa, sia esterna che interna.

2. In particolare, si conviene di ripartire l'erogazione di tale incentivo, **relativamente alle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del precedente art. 36, comma 7**, come segue:
 - **70%** in base ai criteri di valutazione della prestazione individuale (competenze individuali in relazione alla categoria di ascrizione);
 - **30%** in base alla valutazione del risultato raggiunto dal gruppo di lavoro e/o individuale (obiettivi di settore o di centro di costo e/o individuali relativi al PEG o PRO, nonché del risultato per piani di attività o progetti speciali). A tal riguardo, in particolare, il responsabile di settore nella fase di definizione degli obiettivi nell'ambito del PRO, dovrà indicare per ciascun obiettivo, sia le relative fasi di attuazione, sia il personale coinvolto. E' cura del responsabile di settore comunicare tale coinvolgimento ai propri dipendenti. E' opportuno prevedere, altresì, una verifica intermedia sullo stato di attuazione di tali obiettivi.
3. **Per l'erogazione degli incentivi di cui all'ipotesi della lettera c) del precedente art. 36, comma 7, viene stabilito un importo non superiore alla metà del fondo complessivamente destinato agli incentivi di cui alle lettere b) e c) del comma 2.**
4. In particolare, per gli incentivi di produttività di cui alla lett. c) art. 36, comma 7 relativamente ai piani di attività viene corrisposto un compenso fino a **€400** e possono essere utilizzati **fino a €6.000**.
5. Il fondo al netto delle somme di cui al comma 3 viene assegnato al funzionario responsabile del settore/servizio in proporzione al numero degli addetti distinti per categoria di appartenenza (tutti i dipendenti avranno un punteggio individuale rapportato al compenso orario straordinario di ogni categoria – per i dipendenti a tempo parziale i parametri sono ridotti proporzionalmente alla riduzione di orario – la somma dei punteggi individuali degli addetti ad un ufficio o servizio costituisce il parametro di questo – la somma dei parametri di tutti gli uffici e servizi comunali determina il punteggio complessivo per cui dividere l'intera quota).
6. Ai fini della ripartizione del premio incentivante la produttività il requisito minimo per la ripartizione dello stesso è la presenza in servizio di almeno 90 giorni, il compenso è, proporzionalmente, ripartito per trimestri.
7. Le eventuali economie che potranno verificarsi nei singoli fondi saranno oggetto di uno specifico confronto con le OO.SS. al fine di esaminare le singole voci. Le eventuali economie concorreranno, previo confronto con le OO.SS., a soddisfare le eventuali necessità di cui sopra nonché ad affrontare particolari situazioni che, alla luce delle risultanze della presente contrattazione, necessitano di correttivi economici utili all'equilibrio complessivo dell'intero impianto contrattuale integrativo decentrato.
8. Il sistema per la valutazione delle prestazioni e dei risultati così esposto sarà oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2 lett. d) del CCNL 31.03.1999 ⁽⁴⁴⁾.

ART. 38

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento gabbellare iniziale, di successivi incrementi economici.
2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili.
3. Con riferimento all'anno 2006, le parti concordano di destinare alla progressione orizzontale fino ad 1/3 del residuo fondo di cui al precedente art. 33, non utilizzato per il finanziamento degli altri istituti contrattuali. Questo meccanismo consente, di conseguenza, di calcolare la parte che rimane del fondo da destinare all'incentivo di produttività di cui all'art. 37.
4. Ai singoli funzionari viene assegnato un fondo determinato in proporzione al numero degli addetti distinti per categoria di appartenenza (tutti i dipendenti avranno un punteggio individuale rapportato al compenso orario straordinario di ogni categoria – per i dipendenti a tempo parziale i parametri sono ridotti proporzionalmente alla riduzione di orario – la somma dei punteggi individuali degli addetti ad un ufficio o servizio costituisce il parametro di questo – la somma dei parametri di tutti gli uffici e servizi comunali determina il punteggio complessivo per cui dividere l'intera quota).
5. Il personale appartenente a servizi di staff è inserito come quantificazione del fondo nell'ambito dei settori 1° e 3°.
La scheda di valutazione sarà redatta dal funzionario responsabile del servizio di staff.
6. L'accesso alla progressione è escluso ai dipendenti che hanno riportato una valutazione individuale uguale o inferiore a sufficiente.
7. Le economie delle risorse assegnate ai settori vengono ricondotte al fondo generale e sono utilizzabili l'anno successivo per finanziare i medesimi istituti previa contrattazione.
8. Si concorda il seguente prospetto per gli accessi secondo i vari tempi di servizio:

da A1 a A2	3 anni in A	da A2 a A3	4 anni in A
da A3 a A4	5 anni in A	da A4 a A5	7 anni in A

da B1 a B2	3 anni in B1	da B2 a B3	4 anni in B
da B3 a B4	3 anni in B3	da B4 a B5	4 anni in B3
da B5 a B6	5 anni in B3	da B6 a B7	7 anni in B3
da C1 a C2	3 anni in C	da C2 a C3	4 anni in C
da C3 a C4	5 anni in C	da C4 a C5	7 anni in C
da D1 a D2	3 anni in D1	da D2 a D3	4 anni in D
da D3 a D4	3 anni in D3	da D4 a D5	5 anni in D3
da D5 a D6	7 anni in D3		

In caso di parità di punteggio fra gli aspiranti, si applicano i seguenti criteri residuali:

- prevalenza del dipendente con maggiore anzianità di servizio, considerando sia l'attività svolta nella stessa categoria e, in subordine, con profilo simile presso enti del comparto sia le mansioni analoghe svolte presso ditte private in qualsiasi posizione subordinata, autonoma od associata;
- in caso di ulteriore parità, prevale l'aspirante con la maggiore età anagrafica.

9. Per la disciplina della materia relativa al completamento ed integrazione dei criteri per la progressione all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 CCNL 31.03.1999 ⁽⁴⁵⁾ si conviene che i criteri di valutazione per la produttività e per la progressione economica all'interno delle categorie sono rappresentati dagli indicatori di seguito esposti, dando atto che per quanto riguarda le schede di valutazione, nelle quali individuare gli abbinamenti indicatori/categorie ed i relativi punteggi, si fa espresso rinvio ad un separato accordo che costituisce esecuzione del presente contratto:

1) Capacità operativa

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

- a) Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati.
- b) Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.
- c) Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate.
- d) Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori.

2) Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

- a) Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.
- b) Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.
- c) Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.
- d) Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.

3) Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

- a) Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.
- b) Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.
- c) Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.
- d) Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.

4) Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

- a) Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro.
- b) E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purché esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori.
- c) Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.

d) Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate.

5) Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità.

- a) Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
- b) Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
- c) Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
- d) Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

6) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze, contribuendo al proprio arricchimento professionale.

- a) Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
- b) Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto.
- c) E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.
- d) Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri.

7) Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

- a) Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
- b) Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
- c) Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.
- d) Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.

8) Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

- a) Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari.
- b) Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo.
- c) Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati.
- d) Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità.

9) Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

- a) Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
- b) Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
- c) Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
- d) Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

10) Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

- a) Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
- b) Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali.

- c) Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
- d) Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali.

11) Organizzazione e gestione delle risorse

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

- a) Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.
- b) Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati
- c) Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.
- d) Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati.

12) Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello.

- a) Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.
- b) Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne e/o di strutture diverse.
- c) Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi.
- d) Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute.

ART. 39 SERVIZIO DI MENSA

1. Il servizio di mensa si espleta a favore del personale comunale dipendente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 45 CCNL 14.09.2000 ⁽⁴⁶⁾ come segue:
 - a) il servizio è gratuito per il personale per il quale non è prevista l'interruzione di servizio, quindi, contestualmente tenuto ad assicurare vigilanza ed assistenza (nido - scuole materne - centro sociale arcobaleno - scuole elementari, ecc.) e, generalmente, per quanti operano in relazione all'erogazione del servizio mensa quando il fruire del pasto non comporta interruzione nella prestazione (cucina centralizzata per ricevimento merci e richieste collegamento con i servizi che erogano i pasti, ecc.). Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio; il servizio di mensa, quindi, è riconosciuto a quei dipendenti con orario continuato che per ragioni di servizio sono assegnati a turni che non consentono di consumare il pasto in orario adeguato e che operano in turni con servizio obbligato che copra la fascia oraria 12.00 - 14.30;
 - b) il servizio è riconosciuto dietro corrispettivo di 1/3 del costo del pasto (da fissare annualmente contestualmente alla determinazione delle tariffe agli utenti) ai dipendenti con orario spezzato per i giorni di rientro pomeridiano e ai dipendenti effettivamente comandati in servizio straordinario; la possibilità di usufruire del pasto è concessa a quanti escono dopo le ore 13.30 e rientrano entro le 15.00 ed effettuano nel pomeriggio almeno 2 ore di lavoro; per usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio ordinario sia il mattino che il pomeriggio; non ha diritto al pasto il personale tenuto al recupero di ore lavorative non prestate;
 - c) in casi eccezionali, valutabili dal responsabile di settore di appartenenza se sporadici o demandato a contrattazione se strutturali, il personale può essere autorizzato a fruire del servizio mensa anche se non avente diritto, dietro corresponsione del costo intero del pasto (da fissare annualmente contestualmente alla determinazione delle tariffe da parte degli utenti).

ART. 40

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Il presente contratto sostituisce integralmente il precedente CCDI.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

NOTE

(1) ART. 10 CCNL 1.04.1999 "Composizione delle delegazioni"

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - dalle R.S.U;
 - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

(2) ART. 3 CCNL 22.01.2004 "Conferma sistema relazioni sindacali"

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.
2. Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999.

(3) ART. 7 CCNL 1.04.1999 "Informazione"

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
7. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

(4) ART. 16 CCNL 31.03.1999 "Relazioni sindacali"

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:
 - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
 - modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.
2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
 - a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
 - b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
 - e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
 - f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
 - g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

(5) ART. 6 CCNL 22.01.2004 "Concertazione"

Il testo dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

- “1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.”

(6) ART. 4 CCNL 1.04.1999 "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente"

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.
2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - 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.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e) , f) ed m).

5. 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.

(7) ART. 56 CCNL 14.09.2000 "Garanzia del diritto di assemblea"

1. I dipendenti degli enti 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. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

(8) ART. 19 D. Lgs. 626/94 "Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza"

1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
 - m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

(9) ART. 8 CCNL 22.01.2004 "Comitato paritetico sul 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 20 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.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento
7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

(10) ART. 8 CCNL 22.01.2004 : vedi nota (9)

(11) ART. 15 CCNL 14.09.2000 "Diritto allo studio"

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
 6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
 7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
 8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

(12) ART. 17 CCNL 6.07.1995 "Orario di lavoro"

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142 al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione delle risorse umane
 - miglioramento della qualità delle prestazioni
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
 - rispetto dei carichi di lavoro.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
 - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
 - d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - e) priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

(13) ART. 22 CCNL 1.04.1999 "Riduzione di orario"

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

(14) ART. 8 D. LGS. 8.04.2003 N. 66 "Pause"

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'[articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955](#), e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

D. LGS. 19.07.2004 N. 213 "Modifiche al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66"

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 2 dell'[articolo 2](#) sono soppresses le parole: «delle Forze armate e di polizia,» e «ordine e sicurezza pubblica, di difesa e»;
 - b) al comma 3 dell'[articolo 2](#), aggiungere, infine, il seguente periodo: «Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.»;
 - c) al comma 5 dell'[articolo 4](#), le parole: «alla scadenza del periodo di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento»;
 - d) il comma 1 dell'[articolo 10](#), è sostituito dal seguente:
 - «1. Fermo restando quanto previsto dall'[articolo 2109 del codice civile](#), il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'[articolo 2](#), comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.»;
 - e) il comma 1 dell'[articolo 14](#) è sostituito dal seguente: «1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'[articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi»;
 - f) dopo l'[articolo 18](#) è inserito il seguente:

«Art. 18-bis.

Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'[articolo 11](#), comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'[articolo 14](#), comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.
3. La violazione delle disposizioni previste dagli [articoli 4](#), comma 2, 3 e 4, e [10](#), comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.
4. La violazione delle disposizioni previste dagli [articoli 7](#), comma 1, e [9](#), comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'[articolo 4](#), comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.
6. La violazione delle disposizioni previste dagli [articoli 3](#), comma 1, e [5](#), commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
7. La violazione delle disposizioni previste dall'[articolo 13](#), commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.»;

- g) all'[articolo 19](#), comma 2, le parole: «e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio» sono soppresse. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

(15) ART. 22 CCNL 1.04.1999 "Riduzione di orario": vedi nota (13)

(16) ART. 28 CCNL 14.09.2000 "Patrocinio legale"

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1.

(17) ART. 28 CCNL 14.09.2000 "Patrocinio legale": vedi nota (16)

(18) ART. 23 CCNL 1.04.1999 "Sviluppo delle attività formative"

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, nel quadriennio 1998-2001, si perverrà alla destinazione alle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'art. 35 bis, comma 5, del D.Lgs. 29/93.
4. Gli enti di minori dimensioni demografiche appartenenti agli ambiti territoriali definiti ai sensi dell'art. 6 possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

(19) ART. 16 CCNL 14.09.2000 "Congedi per la formazione"

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolubile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.

(20) ART. 14 CCNL 1.04.1999 "Lavoro straordinario"

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.
2. 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.
3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
6. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

(21) Art. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate""

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente 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.
3. Le risorse di cui al comma 2 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.
4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.
5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

(22) ART. 8 CCNL 31.03.1999 "Area delle posizioni organizzative"

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

ART. 9 CCNL 31.03.1999 "Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative"

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
- c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

(23) ART. 10 CCNL 31.03.1999 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato"

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate

3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

(24) ART. 14 CCNL 1.04.1999 "Lavoro straordinario": vedi nota (20)

(25) ART. 38-bis CCNL 14.09.2000 "Banca delle ore"

1. 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.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

(26) ART. 21 CCNL 6.07.1995 "Assenze per malattia"

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
 2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
 3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
 4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.
- Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
 6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
 7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l' art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

(27) ART. 10 CCNL 14.09.2000 "Assenze per malattia"

1. Dopo il comma 7 dell'art. 21 del CCNL del 6.7. 95, è inserito il seguente:

"7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo".

2. Il comma 4 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:

"4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma , nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999"

(28) ART. 13 CCNL 5.10.2001 "Integrazione della disciplina delle assenze per malattia"

1. Il comma 1 dell'art.24 del CCNL del 14.9.2000 è sostituito dal seguente:

"1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".

(29) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate"": vedi nota (21)

(30) ART. 17 CCNL 1.04.1999 "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
 - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.
 - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la 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 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
 - e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;
 - 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 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.
 - g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).
 - h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.
3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.
4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.
4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

ART. 36 CCNL 22.01.2004 "Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999"

1. 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 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di €2.000.
2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:
 - 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 massimo del compenso è definito in €300 annui lordi.

(31) ART. 22 CCNL 14.09.2000 "Turnazioni"

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

(32) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate"": vedi nota (21)

(33) ART. 8 CCNL 14.09.2000 "Mansioni superiori"

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art.56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art.3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi :
 - 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 del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999;
 - 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.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse

espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.

4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell' 1.4.1999.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, con diritto alla percezione dei relativi compensi.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs.n.29/1993.

(34) ART. 52 D. LGS. 165/2001 "Disciplina delle mansioni"

(Art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. 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.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
 - 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

(35) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate"": vedi nota (21)

(36) ART. 32 CCNL 22.01.2004 "Incrementi delle risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.
2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.
3. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;
4. Camere di Commercio: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti.
5. Regioni: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 35% della spesa corrente depurata della spesa sanitaria.

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).
8. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
9. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di €64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.
10. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.

(37) ART. 17 CCNL 1.04.1999 "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio;
 - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri;
 - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la 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 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
 - e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
 - 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 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;
 - g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

- h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.
3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.
 4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.
 5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
 6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999
 7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi a tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

(38) ART. 31 CCNL 22.01.2004 "Disciplina delle "risorse decentrate""(vedi nota 21) e ART. 32 CCNL 22.01.2004 "Incrementi delle risorse decentrate"(vedi nota 36)

(39) ART. 15 CCNL 1.04.1999 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
 - a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;
 - b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
 - c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;
 - d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - e) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
 - g) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
 - h) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
 - i) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

- j) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;
 - k) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;
 - l) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17
 - m) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.
 - n) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.
 - o) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
 3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
 4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
 5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

(40) ART. 43 L. N. 449/1997 "Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.
2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.
3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.
4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23

agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione (1).

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione (2).

6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordi ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".

7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinati all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

(1) Comma così modificato dall'art. 45, l. 23 dicembre 1998, n. 448.

(2) Comma così modificato dall'art. 4, l. 16 giugno 1998, n. 191.

(41) ART. 6 CCNL 31.03.1999 "Sistema di valutazione"

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

(42) ART. 17 CCNL 1.04.1999 "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" : vedi nota (37)

(43) ART. 6 CCNL 31.03.1999 "Sistema di valutazione": vedi nota (41)

(44) ART. 16 CCNL 31.03.1999 "Relazioni sindacali": vedi nota (4)

(45) ART. 5 CCNL 31.03.1999 "Progressione economica all'interno della categoria"

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.
2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
 - c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

(46) ART. 45 CCNL 14.09.2000 "Mensa"

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

ALLEGATO (A)

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI COME MODIFICATO IN DATA 7 MAGGIO 2002

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente accordo dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n.83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.
2. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra ARAN e Confederazioni sindacali.
3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2

Servizi pubblici essenziali

1. Sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

- (1) stato civile e servizio elettorale;
- (2) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- (3) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- (5) servizi relativi all'erogazione degli stipendi;

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt.3 e 4, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) accoglimento 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 minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) i servizi individuati nell'ambito dell'articolato sulla reperibilità in reperibilità 24 ore;
- 6) 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;
- 7) 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

Art. 3

Contingenti di personale

1. vengono di seguito 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.

2. i dirigenti in occasione di ogni sciopero individuano con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

3. al fine della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i dirigenti nell'individuazione dei dipendenti procedono nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere compiti e mansioni inerenti le prestazioni da erogare;
- b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni. Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili i rappresentanti della RSU.
- c) qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, si procederà chiamando i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dando la tempestiva comunicazione agli interessati.

Art. 4

Stato civile

1. In caso di sciopero, un dipendente dell'ufficio stato civile garantisce, nella fascia oraria d'apertura al pubblico, l'attività di registrazione delle nascite e delle morti.
2. Il dipendente, di categoria B-C-D-, dovrà essere scelto presterà servizio accanto ad un cartello affisso sul luogo di lavoro che illustri all'utenza le motivazioni dello sciopero e i limiti del servizio da garantire, senza svolgere altri adempimenti oltre a quelli essenziali.
3. Al dipendente sarà retribuito l'orario svolto, pari all'orario di servizio al pubblico.
4. Qualora dipendenti dell'ufficio stato civile idonei alla prestazione da garantire non aderiscano allo sciopero, il dipendente chiamato alla garanzia del servizio ha diritto a aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.

Art. 5

Servizio Elettorale

1. Il personale dell'ufficio elettorale garantirà il servizio per l'intero orario di lavoro, integralmente nel periodo dei cinque giorni precedenti e dei cinque giorni successivi alle consultazioni elettorali nonché al 35° e al 36° giorno antecedente la data delle elezioni e solo per le attività indispensabili al normale svolgimento delle operazioni elettorali nel periodo dalla pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale previsto complessivamente è il seguente:
 - il 35° e il 36° giorno precedenti la data delle elezioni e nei 65 gg. Precedenti e successivi alla data stessa, tutto il personale dell'ufficio elettorale;
 - nel restante periodo: un dipendente di categoria D e uno di categoria C o B
3. Qualora dipendenti dell'ufficio elettorale idonei alla prestazione da garantire non aderiscano allo sciopero, i dipendenti chiamati alla garanzia del servizio hanno diritto di aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.

Art. 6 **Servizi Cimiteriali**

1. Nei servizi cimiteriali, limitatamente all'attività di ricezione ed inumazione delle salme, il servizio durante gli scioperi è garantito dal seguente contingente: un addetto di categoria "B" o "C".
1. Qualora dipendenti idonei alla prestazione da garantire non aderiscano allo sciopero, i dipendenti chiamati alla garanzia del servizio hanno diritto a aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.

Art. 7 **Polizia Municipale**

1. Il corpo di polizia municipale garantisce la tutela della libertà della persona e la pubblica sicurezza, in caso di sciopero, lasciando operative su ciascuno dei due turni diurni n. 2 vigili urbani.
2. Qualora dipendenti del corpo di polizia municipale idonei alla prestazione da garantire non aderiscano allo sciopero, i dipendenti chiamati alla garanzia del servizio hanno diritto a aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.
3. In caso di necessità, il corpo di polizia municipale ricorre all'utilizzazione della squadra di reperibilità del servizio manutenzione.

Art. 8 **Pubblica istruzione (scuole materne- asilo nido – mense scolastiche - scuolabus)**

1. Per gli scioperi indetti per l'intera giornata non si garantisce alcun servizio.
2. Negli scioperi di durata inferiore ad una giornata l'interruzione del lavoro si svolgerà all'inizio o alla fine di ciascun turno, garantendo la continuità temporale del servizio.
3. negli scioperi di durata inferiore ad una giornata l'interruzione del lavoro si svolgerà all'inizio o alla fine di ciascun turno, garantendo la somministrazione di un pasto freddo di rapida preparazione con menù pre-definito per i casi di sciopero e di assemblee del personale;
4. negli scioperi della durata di una giornata indetti dalla sola categoria e quindi non riguardanti il personale insegnante, poiché non è prevista la preparazione del pasto da parte di terzi non coinvolti nello sciopero, non si garantisce alcun servizio;
5. qualora altri operatori idonei alla prestazione da garantire nello stesso plesso scolastico, non aderiscano allo sciopero, i dipendenti chiamati alla garanzia del servizio hanno diritto a aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti;
6. ai dipendenti sarà retribuito l'orario ridotto corrispondente al servizio svolto.

Art. 9 **Attività assistenziali**

1. Il servizio nella Casa Albergo La Ginestra e nella Comunità alloggio è svolto e garantito da personale non dipendente dall'Ente.
2. La cucina centralizzata garantisce il confezionamento e la dispensa del pasto con un contingente di due dipendenti di categoria B (un collaboratore prof.le cuoco più un esecutore addetto alla cucina e ai servizi alla persona).
3. Qualora dipendenti della cucina centralizzata idonei alla prestazione da garantire non aderiscano allo sciopero, i dipendenti chiamati alla garanzia del servizio hanno diritto di aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.
4. In caso di sciopero non è garantito alcun servizio per il Centro Sociale Arcobaleno.

Art. 10 **Servizio Stipendi e Ragioneria**

1. L'erogazione degli stipendi e degli assegni alimentari e il versamento dei contributi sono svolti dal personale dell'ufficio stipendi;

2. Solo in caso di scioperi proclamati tra il 5 e il 15 del mese che riguardino il solo personale della ragioneria, è garantito dall'ufficio stipendi il lavoro necessario agli adempimenti di cui al primo comma;
3. Il contingente necessario è costituito da un dipendente di categoria D e un dipendente di altra categoria;
4. Qualora dipendenti dell'ufficio stipendi idonei alla prestazione da garantire non aderiscano allo sciopero, i dipendenti chiamati alla garanzia del servizio hanno diritto ad aderire integralmente allo sciopero stesso, trasferendosi l'impegno alla garanzia del servizio ai colleghi presenti.
5. In tutti gli altri casi il personale può partecipare pienamente allo sciopero.

Art. 11

Preavviso, informazione all'utenza, procedure e modalità applicative

1. Le rappresentanze sindacali aziendali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui ai punti precedenti, devono darne comunicazione con un preavviso non inferiore a dieci giorni, che non si applica nei casi in cui fossero in discussione i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace, o nelle astensioni dal lavoro per protesta contro gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori interessati.
2. Per gli scioperi indetti a livello territoriale o nazionale, il preavviso è gestito dalle strutture sindacali che indicano lo sciopero, nei termini di legge.
3. Riguardo all'informazione al pubblico, è a carico dell'Amministrazione la comunicazione alla cittadinanza e all'utenza, con cinque giorni di preavviso, delle interruzioni previste nei servizi e dell'eventuale riattivazione degli stessi.
4. I funzionari responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esonerato dallo sciopero nonché al personale che non avesse aderito allo sciopero stesso.
5. È fatto divieto ai funzionari responsabili di verificare o quantificare formalmente o informalmente la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori della definizione del contingente di garanzia.