

COMUNE DI GAIBA
PROVINCIA DI ROVIGO

**Contratto collettivo decentrato integrativo del personale
dipendente - triennio 2016-2018 - Parte normativa**

ACCORDO IN DATA 24 LUG 2017

Il giorno ventiquattro del mese di Luglio dell'anno duemiladiciassette, presso la sede municipale del Comune di Gaiba, si è riunita la delegazione trattante in rappresentanza dei dipendenti comunali e della parte pubblica, così costituita:

- per la parte pubblica:

Prandini Gino	Segretario Comunale	Per la parte pubblica - Presidente
Sitta Paolo	Istruttore	Rappresentante RSU Aziendali
Zanini Paolo		Rappr. CGIL Rovigo
Malin Francesco		Rappr. CISL Rovigo

LA DELEGAZIONE TRATTANTE, VERIFICATA LA FORMAZIONE DEI PRESUPPOSTI DI LEGGE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2016/2018:

- Visto il verbale di seduta della delegazione trattante in data 24-10-2016, sottoscritto tra le parti, di approvazione della PREINTESA al contratto decentrato per il 2016;
- vista la delibera GC n. 57 del 19-09-2016, di approvazione piano della performance 2016;
- vista la DGC n. 54 del 07-09-2016 di approvazione costituzione fondo per la produttività 2016;
- vista la Relazione sulla Performance 2016, redatta in data 26-06-2017;
- visto il documento di validazione della relazione sulla performance 2016 da parte del Nucleo di Valutazione interno, in data 06-07-2017;
- vista la Relazione illustrativa ed economico-finanziaria al contratto integrativo 2016, in data 06-07-2017;
- visto che il Revisore, in data 17-07-2017, ha rilasciato parere di conformità della proposta di contratto decentrato ed espresso parere favorevole alla sua stipula;
- vista la DGC n. 57 del 17-07-2017, di approvazione schema di accordo ed autorizzazione alla stipula del contratto decentrato Normativo 2016/18;

CONCORDA ED APPROVA QUANTO SEGUE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI GAIBA
PARTE NORMATIVA 2016-2018**



1) Oggetto e durata del contratto.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina la sola parte normativa del rapporto di lavoro soggetto a contrattazione e si applica al personale dipendente del Comune di Gaiba, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. La parte economica relativa all'anno 2016 sarà oggetto di distinto contratto integrativo.
3. Il presente contratto è valido per il triennio 2016/2018 ed è efficace dal momento della sottoscrizione con decorrenza 1-1-2016, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

2) Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3) Utilizzo delle risorse decentrate.

1. Le modalità di utilizzo del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività del personale dipendente saranno determinate annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

4) Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1/4/1999, compresa la sottoscrizione degli atti procedurali, è quantificato fino a un importo massimo di € 2.500,00.
2. I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti:

Professionalità	Punteggio
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Complessità organizzativa e gestionale	
Elevata: per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10
Media: per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	7
Rilevanza strategica dell'attività	
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	10
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	7

3. Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini:
 - somma destinata all'interno del fondo divisa per il totale dei punti assegnati;
 - il risultato verrà moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente a cui sono state conferite "le specifiche responsabilità".
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: in questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
6. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore, che provvederà alla determinazione economica delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.
7. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

5) Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL del 1/4/1999, è quantificato come di seguito indicato:

Fattispecie	Importo
Addetto uff. anagrafe - archivista	€ 300,00

2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
3. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore.
4. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

6) Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in particolari condizioni.

1. Indennità di rischio (art. 37 CCNL del 14/9/2000).

L'indennità di rischio, quantificata in € 30,00 mensili, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in via prevalente con esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- pattugliamento del territorio e vigilanza stradale;
- prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali sono previste apposite indennità. Essa compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

Le attività soggette a rischio e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Profilo professionale	Unità
Agente di PM	1

2. Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL dell'1.4.1999).

L'indennità di disagio, quantificata in € 30,00 mensili, è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL.

Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili sia rispetto ad altre figure professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità.

L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio, purché gli istituti siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse da quelle degli altri lavoratori, e che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

L'indennità di disagio può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. Indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL del 14.9.2000).

L'indennità di maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (intesa quale attività amministrativa di



contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 1.000 euro annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati:

Importo medio annuo valori di cassa	Indennità giornaliera
Da € 1.000,00 a € 2.000,00	€ 0,52
Oltre € 2.000,00 e fino a € 5.000,00	€ 0,77
Oltre € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	€ 1,03
Oltre € 10.000,00 e fino a € 20.000,00	€ 1,29
Oltre € 20.000,00	€ 1,55

4. Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000).

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 ed avvicinata dei turni effettuati: tale si considera una programmazione che preveda nel corso del mese un numero di turni lavorativi, per ciascuna delle tipologie antimeridiana, pomeridiana e notturna, non superiore a due terzi del totale dei turni effettuati, fatta eccezione per esigenze di servizio straordinarie e motivate attestate dal Responsabile del Settore.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio.

5. Indennità di Reperibilità (art. 23 CCNL 14-09-2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5-10-2001 ed interpretazione autentica art. 1 CCNL 21-06-2007).

Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 CCNL 1-4-99. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Spettano, in aggiunta alla reperibilità:

- Paga oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate;
- Indennità per orario straordinario diurno/notturno;
- Indennità per lavoro festivo.

6. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

7) Criteri generali di ripartizione del fondo per la produttività.

1. Le risorse per compensare la performance di ciascun Settore (performance collettiva) e la valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale) sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
2. Le risorse destinate a compensare le performance collettiva e individuale sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, senza suddivisione per categoria e posizione di accesso. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Alla performance organizzativa del Settore (performance collettiva), è destinato il 40% delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance". La misurazione della performance collettiva tiene conto della graduazione per categorie professionali ed effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno, secondo la seguente metodologia:



Dipendente	Spettanze per la produttività collettiva			Riduzione per assenze					Tot. spettante	
	Categoria e pos. econ.	Parametro (D) *	Importo incentivo annuo medio (A) **	Importo incentivo annuo individuale (Incentivo rogettaz. Generale, IPG=AxD)	Presenza annua convenzionale piena (gg. 365 – festività e ferie) ***	Importo incentivo giornaliero (col. 7:col. 8)	Giornate di assenza dal servizio	Giornate di effettivo servizio prestato (col. 8 – col. 10)	Importo in detrazione per assenze (col. 9 x col. 10)	Importo incentivo annuo spettante (col. 7 – col. 12)
nr.		5	6	7	8	9	10	11	12	13
TOTALE										
NOTE										
* D è il parametro corrispondente alla categoria: A,B,C,D con i seguenti coefficienti: A= 1,00 B= 1,20 C= 1,30 D= 1,40, commisurato al tipo di rapporto full o part-time										
** A è data dalla formula: B: (...Σ1 CxD) e corrisponde a ... : =										
B è il fondo stanziato per produttività collettiva										
C è il numero dei dipendenti										
*** è pari alla differenza tra i gg. dell'anno e la sommatoria tra le festività dell'anno interessato e le ferie spettanti ex art. 18 , cc. 2 e 6. CCNL 5-7-95.										

- Ai fini retributivi, salvo le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in day hospital o per terapie salvavita.
- Il restante 60% delle risorse è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", come riportate al successivo articolo 10.

8) Criteri generali di incentivazione del personale per obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio.

- I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente anche ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 1/4/1999, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione ed all'incremento della produttività.
- I progetti saranno utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.
- I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:
 - descrizione sintetica e obiettivi;
 - personale coinvolto;
 - tempi di realizzazione;
 - valore economico del progetto.
- Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.
- Al termine del progetto, l'OIV verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.

9) Criteri e forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni.

- Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti nei "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui all'art. 113 del dlgs n. 50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento comunale.
- Il fondo per la progettazione e l'innovazione risulta autoalimentato da apposite entrate e ha pertanto destinazione vincolata.



uf

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10) Criteri per la progressione orizzontale.

1. Ai fini della progressione economica, è richiesto il requisito di maturazione di almeno ventiquattro mesi di servizio nella posizione economica raggiunta, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.
2. La decorrenza delle nuove posizioni orizzontali, per coloro i quali avranno superato la selezione, non potrà essere antecedente la seduta della delegazione trattante che avrà determinato la destinazione di utilizzo a tale scopo delle dotazioni del fondo per la produttività per l'anno di riferimento.
3. Non potrà beneficiare delle progressioni orizzontali, annualmente, più del 50% dei dipendenti aventi diritto, arrotondato all'unità superiore.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri, come definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, col raggiungimento di almeno il 65% del punteggio totale stabilito:

A) PERSONALE NON TITOLARE P.O.

	Punteggio Massimo (100)
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI 75 PUNTI	
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati: obiettivi individuali: obiettivi di gruppo:	75
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 25 PUNTI	
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale ¹	5
Partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento ² collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	5
Impegno	5
Qualità della prestazione individuale	5
Esperienza acquisita ³	5

B) PERSONALE TITOLARE DI P.O.

	Punteggio Massimo (100)
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI 75 PUNTI	
Risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati: obiettivi individuali: obiettivi di gruppo:	75
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 25 PUNTI	
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi:	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale ¹	2
Partecipazione ad interventi formativi e di aggiornamento ² collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	2
Impegno	2
Qualità della prestazione individuale	4
Esperienza acquisita ³	2
Rapporti con l'utenza	2
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	2
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	3
Iniziativa personale	3
Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	3

DEFINIZIONI	
¹ arricchimento professionale	- aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di avere svolto mansioni superiori sempre in sostituzione. La sostituzione deve riguardare periodi limitati. Può essere richiesta dai responsabili superiori con atto scritto che ne costituisce certificazione o può essere riscontrata mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile; - espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie; - attivazione di progetti di riorganizzazione di uffici/servizi accompagnati da addestramento del personale in fase operativa, preventivamente concordati tra le parti: • La sostituzione per categorie equivalenti inferiore al mese in un anno ha valore 2 e superiore al mese 3. • La sostituzione per mansioni superiori inferiore al mese in un anno ha valore 4 e superiore al mese 5. • Il valore del peso dei progetti di riorganizzazione e delle attività di coordinamento, sarà preventivamente concordata di volta in volta tra le parti. - aver svolto incarichi particolari all'interno dell'ente o incarichi esterni presso altri enti: punti 0,50 per ogni mese.
² interventi formativi e di aggiornamento	Titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, che abbiano attinenza con la professionalità svolta, così definiti: - I corsi di formazione interna fino a 10 ore complessive, hanno valore 0,50 - I corsi di formazione interna e corsi di specializzazione/seminari/aggiornamenti esterni, fino a 40 ore, hanno valore 1,00 - I corsi di formazione interna e corsi di specializzazione/seminari/aggiornamenti esterni superiori alle 40 ore, hanno valore 2,00 - Titoli di laurea aggiuntivi al titolo richiesto per la copertura del posto, hanno valore 6 - Titolo di scuola media superiore, aggiuntivi al titolo richiesto per la copertura del posto, hanno valore 3,00
³ esperienza acquisita	Servizio prestato nella medesima categoria, o qualifica corrispondente: 2,50 punti per anno. Servizio prestato nelle categorie, o qualifiche corrispondenti, inferiori: 1,00 punti per anno.

7. Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare le graduatorie, per le varie categorie.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fatto salvo quanto previsto al precedente comma 3.

A parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali e/o di carriera/verticali dal 1° gennaio 1998, con riferimento al CCNL 1.4.1999, concernente il periodo 1.1.1998 - 31.12.2001.

A ulteriore parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

11) Pari opportunità.

1. Le misure organizzative e la gestione del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.
2. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:
 - elaborazione e diffusione a tutti i dipendenti di un codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro;
 - flessibilità degli orari di lavoro in presenza di grave necessità analiticamente motivata e documentata.
3. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori, informando tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei suoi compiti. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto decentrato e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente e il Vicepresidente dai

componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Nessun sesso potrà essere rappresentato in misura inferiore a un terzo dei componenti di sesso femminile. Il Comitato rimane in carica per la durata di anni quattro e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico.

12) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. L'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Settore, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso, fermo restando che, nei giorni di rientro pomeridiano, l'ingresso dopo la pausa pranzo e l'uscita devono avere luogo non prima, rispettivamente, delle 14.30 e delle 17.30. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.
3. Per il personale di P.L. adibito ad orari articolati in turni di lavoro, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, in quanto sia dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

13) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

14) Formazione e aggiornamento.

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della normativa che regola la materia.
2. A tal fine destina le risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, con le quali saranno finanziati, in particolare per i corsi di:
 - formazione professionale per il personale neoassunto;
 - riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.
3. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi negli ambiti individuati annualmente nel piano di formazione.

15) Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi.

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.
2. Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare



tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

16) Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

1. L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.
2. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore in occasione di ogni sciopero:
 - servizio manutenzione, protezione civile e servizio attinente la rete stradale relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
 - servizi demografici, relativamente a:
 - servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed alla autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
 - servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
 - servizio di polizia municipale, relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - assistenza di strada in caso di sgombero neve;
 - vigilanza della casa comunalen. 1 addetto per turno
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

17) Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Per le materie non disciplinate dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

PRANDINI GINO

SITTA PAOLO

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

ZANINI PAOLO

CGIL FP

MALIN FRANCESCO

CISL FP



