

Dj

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI NOVELLARA

SA

L'anno 2006; il giorno 26 del mese di Aprile alle ore 9,30, nella residenza municipale del Comune di Novellara,

TRA

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica del Comune di Novellara, composta da:

- Dott. Bova Luigi - Segretario Generale
 - Dott.ssa Farina Maria Luisa - Responsabile del Servizio Associato del Personale
 - Dott. Rebecchi Nicola - Responsabile del Servizio Economico Finanziario
 - Dott.ssa Paterlini Elisa - Responsabile Istituzione "Millefiori"
- Papazzone Paolo

e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale composta da:

- Sig. Raineri Giampiero - Funzionario Territoriale FP-CGIL
 - Sig. Papazzoni Paolo - Componente RSU
 - Sig.ra Scazza Angela - Componente RSU
 - Sig.ra Piattoni Anita - Componente RSU
 - Sig.ra Altimani Sofia - Componente RSU
 - Sig.ra Verona Franca - Componente RSU
 - Sig.ra Cavazzoni Anna - Componente RSU
 - Sig. Uboldi Pierangelo - Componente RSU
- Uboldi Pierangelo

si è concluso l'accordo sull'ipotesi di piattaforma per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comune di Novellara, di seguito riportata.

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto - di validità quadriennale - si applica al personale dipendente dell'amministrazione - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, contratti formazione e lavoro e interinali (per questi limitatamente alle parti compatibili con l'istituto della somministrazione di lavoro). Gli effetti giuridici ed economici, salvo diversa indicazione, decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
 2. Il presente contratto non si applica al personale di Polizia Municipale per gli aspetti diversamente normati dagli accordi specifici sottoscritti per il Corpo Unico "Bassa Reggiana".
 3. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL di riferimento, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
 4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo decentrato.
 5. 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, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.
 6. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si fa riferimento ai CCNL e ai precedenti contratti decentrati.
- Rebecchi Nicola

Art. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art.9 del CCNL 22.01.2004.
- D. Scave

Df

Art. 3 DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le parti si impegnano a rivedere l'accordo sui servizi minimi essenziali e riformularlo ai sensi dell'accordo collettivo nazionale quadro del 15.10.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali.

Art. 4 SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. Le parti, considerando prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno dell'Ente, concordano, nel pieno rispetto della normativa vigente, quanto segue:
- a) L'Amministrazione agevolerà e faciliterà l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che possono essere eletti anche al di fuori delle RSU, mettendo a disposizione tutti gli strumenti necessari;
 - b) L'Amministrazione individuerà correttamente il Datore di Lavoro e destinerà al responsabile - con la definizione nel P.E.G. - un adeguato budget del bilancio annuale, come dotazione finanziaria;
 - c) L'Amministrazione deve provvedere a tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni legislative vigenti in materia di sicurezza;
 - d) I rappresentanti per la Sicurezza hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre alla normativa di riferimento, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. Tale formazione dovrà prevedere un corso iniziale almeno 40 ore e successivi aggiornamenti.
 - e) L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, informando le OO.SS., le attività formative in materia di sicurezza e di salute, e dei rischi per tutto il personale prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione aggiuntive rispetto all'1% del m.s. previsto dal CCNL. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f) L'Amministrazione si impegna a predisporre opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
 - g) I risparmi che si determineranno con la corretta e puntuale applicazione della normativa di riferimento e dei contenuti del presente accordo (in termini di riduzione o azzeramento dei costi legati agli infortuni sul lavoro derivanti dall'incompleta o parziale applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro) dovranno essere destinati a favorire i processi di riorganizzazione per migliorare le condizioni di vita e di lavoro degli operatori. Il raffronto dei costi sarà fatto paragonando la spesa media sostenuta nei 2-3 anni precedenti l'applicazione della normativa con la spesa, per infortuni, sostenuta nell'anno di riferimento.

Art. 5 PARI OPPORTUNITÀ E MOBBING

- a) Partendo dall'assunzione piena del principio delle pari opportunità e dalla volontà di promuovere le stesse per conoscere e rimuovere gli elementi diretti e indiretti di discriminazione; inoltre al fine di contrastare la diffusione del mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale dei lavoratori interessati e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, le parti concordano quanto segue:
- a) L'attivazione di un comitato unico per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, con le modalità previste dall'art.8 c.6 del CCNL 22.01.2004 e può essere integrato a richiesta di una delle parti con la figura del Difensore Civico;
 - b) L'agibilità certa per i componenti dei comitati;
 - c) Il coinvolgimento dei comitati per le pari opportunità e mobbing sulle scelte inerenti la gestione dei servizi e nella politica degli orari.
- Il Comitato suddetto avrà il compito di:
- a) effettuare la ricognizione iniziale e quindi periodica, con cadenza annuale, della distribuzione delle dipendenti e dei dipendenti dell'Amministrazione nella struttura organizzativa, nelle categorie, nonché la relativa distribuzione nei livelli economici;
 - b) proporre l'adozione di un regolamento antidiscriminatorio con particolare riferimento a:
 - flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici e lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del part-time;
 - ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità;
 - ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali dell'ente;

c) proporre l'attivazione di una formazione specifica per le componenti i comitati e la R.S.U. sulla cultura della differenza mirata alle pari opportunità e sul mobbing, tale formazione sarà equiparata a tutti gli effetti alla effettiva presenza in servizio;

d) prevedere un momento di verifica annuale sullo stato delle iniziative.

Su queste materie potranno essere coinvolte su richiesta del Comitato figure con competenze specifiche che, con le dovute garanzie di preparazione e riservatezza accoglieranno le richieste di aiuto da parte dei dipendenti.

Art. 6 MODIFICA, REVISIONE E INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'amministrazione:

h) Procede all'informazione preventiva presentando il progetto di riordino organizzativo della struttura coinvolta, prevedendo, comunque, di non dare attuazione agli interventi ipotizzati per almeno 15 giorni;

i) L'informazione è documentata in forma scritta e dibattuta in apposito incontro tra le parti. Nell'arco dei medesimi 15 giorni il soggetto competente dell'amministrazione indice conferenze di organizzazione, coinvolgendo tutto il personale interessato;

Art. 7 LE POLITICHE DEGLI ORARI

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da temperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

2. L'orario di lavoro degli uffici comunali è articolato su sei giorni dal Lunedì al Sabato mattina con un rientro pomeridiano.

3. Le parti concordano che è possibile, previa informazione preventiva, un'articolazione su cinque giorni lavorativi (di norma escluso il Sabato mattina) con due pomeriggi.

4. Gli orari dei nuovi servizi saranno oggetto di confronto fra le parti.

Art. 8 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro del personale turnista è ridotto a 35 ore secondo quanto previsto dalle norme contrattuali vigenti.

Art. 9 CRITERI PER IL PASSAGGIO DEI DIPENDENTI DOVUTI AL TRASFERIMENTO DI ATTIVITA'

1. Nel caso in cui, per effetto di disposizioni legislative che prevedono il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze, si dovesse disporre del passaggio del personale ad altre amministrazioni, l'Ente - dopo aver fornito l'informazione preventiva necessaria - concorderà i criteri per l'individuazione o per l'attuazione di quelli definiti dalle disposizioni di riferimento di tali passaggi nel rispetto dell'art. 31 del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 47 comma da 1 a 4 della L. 29.12.1990 n. 428 e successive modificazioni (D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18).

2. In ogni caso, prima di giungere a forme di esternalizzazione, in sede di confronto fra le parti, si devono osservare, a parte il superamento del puro e semplice criterio del massimo ribasso e il rispetto dei contratti collettivi di lavoro, i seguenti criteri:

a) La qualità e quantità dei servizi erogati deve avere caratteristiche simili o superiori a quelle svolte in proprio dall'ente o, in mancanza di tale riferimento, da quelle desumibili da altri servizi analoghi già operanti;

b) I costi di norma non devono superare quelli che si avrebbero se si utilizzassero le normali procedure gestionali considerando però in modo analitico tutte le voci dirette ed indirette che producono il costo;

c) Gli utenti di norma non devono avere costi aggiuntivi;

d) Le condizioni dei rapporti di lavoro devono essere tali da rispettare il principio dell'equo trattamento e delle pari condizioni in osservanza dei contratti di lavoro di riferimento e di tutte le norme di prevenzione e di sicurezza;

e) Le parti valuteranno prima del trasferimento la possibilità di assorbire nell'organico dell'Ente il personale in eccedenza, tenuto conto delle richieste dei lavoratori.

Df

OF

S.P.

Prop. Doc

M. L. L.

Chiu

falso

Chy

A. S. S. S.

3. Nel pieno rispetto dell'art. 4 c. 2 lettera l del CCNL 1.4.1999 che prevede la contrattazione per "le modalità di gestione delle eccedenze di personale ...", le parti convengono che i tempi e le procedure dell'art. 33 del D. Lgs 165/2001 siano interamente applicate anche nel caso riguardino un numero inferiore a 10 dipendenti.
4. L'amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti gli eventuali trasferimenti di attività a carico dell'Ente verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzione o appalti. Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti l'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti il personale.

Art. 10 LA FORMAZIONE

1. L'aggiornamento e accrescimento professionale sono assunti come metodo permanente, per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata. In particolare si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.
3. A tal fine si conviene di destinare inizialmente la quota minima annuale dell'1% della spesa complessiva per il personale, che potrà essere incrementata - in sede di contrattazione annuale delle risorse - negli anni successivi effettuata l'analisi dei bisogni formativi.
4. Le risorse destinate alla formazione, stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
5. Ogni dirigente o responsabile di servizio, entro il 31.12 o al più tardi entro il 28.2 di ogni anno, presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione per il proprio servizio e relativo all'anno successivo.
6. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente.
7. I piani formativi sono finalizzati a:
 - a) Accrescere i saperi di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
 - b) Completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo assunti;
 - c) Fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
 - d) Favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali, coerenti con il superamento di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione dentro il gruppo e con gli utenti;
 - e) Favorire la progressione economica orizzontale del personale;
 - f) Riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
8. Gli enti preposti alla formazione devono possedere i requisiti previsti dalla legge regionale e si dovranno privilegiare gli enti di formazione già gestiti da enti locali, anche in forma associata. Questi dovranno adottare il principio della verifica finale con certificazione del credito formativo acquisito, anche a garanzia del curriculum del dipendente.
9. L'aggiornamento periodico o la formazione obbligatoria (quale quella, ad es., prevista dal D.Lgs 626/94) non grava sul fondo del 1% di cui sopra;
7. I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il proprio responsabile di servizio;
8. Le spese di viaggio, debitamente documentate, sostenute dai lavoratori per la partecipazione a corsi di formazione sono a carico dell'ente.
9. L'Ente si impegna a realizzare una anagrafe formativa per ogni dipendente contenuta nei fascicoli personali e a redigere un resoconto delle attività formative e dei relativi costi nel biennio 2004-2005.

Art. 11 LAVORO STRAORDINARIO

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili. Per lavoro straordinario deve intendersi ogni prestazione lavorativa effettuata al di fuori del normale orario di lavoro.
2. Il ricorso allo straordinario, esclusi casi eccezionali, non può pregiudicare il godimento del riposo settimanale.

Rf
OS
S.A.
P. P. P.
M. M.
Chim
P. P.
R. U.
A. S.

3. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del dirigente del servizio di appartenenza. E' possibile, a certe condizioni concordate, una autorizzazione successiva, comunque necessaria. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento.
4. Il fondo dello straordinario per l'anno 2006, in base a quanto previsto dal CCNL ammonta a Euro 22.676,00. Per l'anno in corso e quelli previsti per la durata del CCDI, le risorse potranno essere incrementate con disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per la necessità di fronteggiare eventi eccezionali
5. Gli eventuali risparmi di spesa andranno ad incrementare il fondo.
6. Il limite individuale per le prestazioni straordinarie è determinato in 180 ore annue.
7. Ogni anno le parti si incontrano per verificare l'utilizzo dello straordinario e definire l'attribuzione dello stesso per singoli servizi.
8. In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato i dipendenti, su loro richiesta, potranno concordare con il proprio responsabile del servizio il recupero dello stesso.
9. Gli importi relativi allo straordinario saranno pagati trimestralmente e previa apposita richiesta. A tale proposito si dovranno adeguare i flussi informativi fra il servizio richiedente la prestazione e il servizio finanziario preposto alla liquidazione in modo da garantire il pagamento nei tempi convenuti.

Art. 12 PREAVVISO

L'indennità di mancato preavviso non viene applicata al personale a tempo determinato e indeterminato che, a seguito di superamento di concorso pubblico, abbia ricevuto un termine perentorio per prendere servizio nella nuova pubblica amministrazione.

Art. 13 SERVIZIO MENSA

1. Ai sensi dell'art.45 c.5 CCNL 14.09.2000 hanno diritto alla mensa gratuita il personale tenuto ad assicurare vigilanza e assistenza a minori (educatrici, insegnanti, ausiliarie) e a persone non autosufficienti (OSA) e per il personale in servizio nelle mense gestite direttamente dall'Ente (cuoché).
2. Oltre a quanto disciplinato dal CCNL hanno diritto al servizio di mensa con le seguenti modalità:
- a) I lavoratori che effettuano prestazioni in caso d'emergenza (neve, protezione civile, servizio elettorale o altri eventi eccezionali (incidenti, etc...)) anche senza interruzione tra il normale orario di lavoro e la prestazione straordinaria;
- b) I lavoratori reperibili che a causa di un'eventuale chiamata siano presenti in servizio all'orario dei pasti (12.00/14.00) e che vi rimangano per almeno quattro ore continue;
3. Il diritto alla mensa ai dipendenti è garantito con il pasto direttamente erogato dall'Amministrazione nelle mense comunali o in locali idonei. In tali ipotesi il costo a carico del lavoratore sarà pari ad 1/3 del costo di produzione del pasto effettuata dall'Amministrazione stessa.

Art. 14

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

COSTITUZIONE E UTILIZZO

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, secondo le modalità definite dal presente articolo.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la vigente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL 22.01.2004, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. 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.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente secondo la vigente disciplina contrattuale.
4. Si concorda che in presenza di processi di associazione tra enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, il fondo deve essere adeguatamente incrementato.
5. Si conviene inoltre che l'indennità di comparto per i dipendenti assunti a tempo determinato in eccedenza rispetto al 2003 utilizzando il criterio di finanziamento di cui al comma 5, dell'art. 33 è a carico del bilancio dell'ente.
6. Il costo corrispondente alle progressioni orizzontali finora realizzate, calcolato su base annua e comprensivo della tredicesima, va imputato alla quota fissa delle risorse decentrate. Questo importo va calcolato senza tenere conto degli aumenti originatisi per effetto del rinnovo contrattuale sulle singole posizioni economiche già acquisite, essendo tale valore un incremento tabellare, come si evince dall'art.29, comma 2 e dalla Tabella A allegata al CCNL.

- Q
- a) Contestualmente le risorse decentrate fisse vengono stabilmente ridotte di pari importo. In questo modo si distingue in modo stabile la quota di risorse decentrate fisse destinate alle progressioni orizzontali da quella disponibile per altri tipi di spesa (es. Indennità di comparto).
- b) Successivamente, in caso di cessazione o di passaggio a categoria superiore, viene acquisito nell'ambito delle risorse decentrate l'intero importo percepito a titolo di progressione orizzontale (compreso l'aumento contrattuale); la destinazione di tali risorse sarà decisa nell'ambito della contrattazione, ferma restando la possibilità di riutilizzarle per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali. Questo meccanismo, alquanto complesso dal punto di vista tecnico, consente di non impoverire le risorse decentrate per effetto dei successivi rinnovi contrattuali e di riacquisire al fondo le intere risorse utilizzate a titolo di progressione orizzontale, lasciando poi alla contrattazione la possibilità di definirne la destinazione.
- SP
SA

Art. 15 INDENNITÀ CONTRATTUALI

1. vengono confermate le seguenti indennità attualmente in vigore con i precedenti accordi:
- indennità di responsabilità;
 - indennità di rischio;
 - indennità di disagio;
 - indennità di turno;
 - gettone di presenza festivo e superfestivo per vigili;
 - maggiorazioni orarie notturne, festive, notturne/festive;
 - indennità personale educativo nidi e scuola infanzia;
 - indennità di reperibilità;
 - indennità squadra antiincendio;
 - indennità maneggio valori;
 - indennità disponibilità per OSA e per personale onoranze funebri.
2. viene determinata in 300 Euro l'indennità di Responsabilità prevista nell'art. 36 c. 2 del CCNL 22/01/2004 che per l'anno 2006 riguarda le seguenti figure professionali:
- a) qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale
 - b) responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
 - d) nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
 - e) ai formatori professionali;
 - f) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - g) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
3. in caso che le figure di cui sopra beneficino già di una indennità di responsabilità si applicherà solo quella di maggior favore.
- Art. 15 - Vanc
M. del.

Art. 16 SALARIO AZIENDALE E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - PRODUTTIVITA'

1. Si conferma quanto previsto nel CCDI precedente e il sistema di valutazione in vigore.
2. Si ribadisce come irreversibile l'opzione già effettuata, nel modo di operare di tutte le Strutture dell'Ente, di scelte e metodologie organizzative basate sulla programmazione delle attività, sulla determinazione degli obiettivi e sulla verifica dei risultati, cercando sempre più di collegare la produttività collettiva ai P.E.G. dell'Ente, a cui agganciare l'erogazione degli incentivi di gruppo.
3. Tutte le Strutture dell'Ente concorrono, nel limite delle risorse complessivamente destinate a tale scopo, all'utilizzo del salario aziendale e degli incentivi ed adottano, entro il 31.12 di ogni anno - per l'anno successivo - un Piano di lavoro predisposto dal Responsabile della Struttura anche avvalendosi di contributi e di proposte avanzate dai collaboratori. A tutto il personale è data l'opportunità di essere coinvolto.
4. Tale Piano di lavoro è presentato e verificato con tutto il personale della Struttura in apposite Conferenze di Organizzazione da tenersi, in orario di lavoro, all'inizio di ogni anno e comunque entro i termini per la programmazione degli obiettivi dell'Ente.
5. E' previsto, in corso d'anno, almeno un momento di verifica relativo all'attuazione del piano di lavoro per adeguarlo agli eventuali scostamenti intervenuti nel periodo.
6. In tale occasione ogni singolo lavoratore è messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non piena e quindi di potere così adeguare il proprio lavoro all'obiettivo.
7. La procedura sopra individuata costituisce vincolo pregiudiziale per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione, in assenza della quale nessuna decurtazione del salario di produttività potrà essere effettuata al singolo lavoratore.
- Art. 16 - Vanc
M. del.
D. Scuro

8. Una quota pari al 80% delle risorse destinate agli incentivi di produttività è collegata al grado di realizzazione del piano generale di attività (la non sufficiente attuazione del quale determinerà la valutazione negativa del responsabile della struttura) ed erogata in ragione del seguente parametro di categoria già concordato.

Categoria	Parametro
A	-
B1	0,81
B3	0,86
C	0,91
D1	1
D3	1,17

9. La produttività sarà quindi riconosciuta, sulla base delle precedenti condizioni di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

- a) Raggiungimento degli obiettivi collettivi = percentuale del 80%
 b) apporto individuale = percentuale del 20%

10. A partire dall'anno 2006 la produttività verrà erogata in unica soluzione entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo.

11. Nei casi di attivazione di nuovi uffici o servizi, saranno previsti in sede di contrattazione decentrata specifici compensi per il personale coinvolto, per un massimo di due anni, prorogabili a tre in accordo tra le parti, con risorse aggiuntive dell'Ente.

Art. 17 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Premessa

Le parti convengono sulla necessità di indirizzare una parte significativa delle nuove risorse e di quelle provenienti dai futuri CCNL per l'applicazione dell'ordinamento professionale e, in particolare, alla progressione orizzontale per riconoscere in maniera permanente l'esperienza maturata, l'arricchimento professionale e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa.

Il costo corrispondente alle progressioni orizzontali finora realizzate, calcolato su base annua e comprensivo della tredicesima, va imputato alla quota fissa delle risorse decentrate.

Successivamente, in caso di cessazione o di passaggio a categoria superiore, viene acquisito nell'ambito delle risorse decentrate l'intero importo percepito a titolo di progressione orizzontale (compreso l'aumento contrattuale); la destinazione di tali risorse sarà decisa nell'ambito della contrattazione, ferma restando la possibilità di riutilizzarle per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

Le seguenti proposte hanno come punti di riferimento su cui basarsi:

- 1) esperienza di lavoro
- 2) valutazione della prestazione professionale del dipendente.

1. Conseguentemente l'Ente destinerà a questo titolo una quantità di risorse corrispondenti a dare progressiva applicazione all'impianto di seguito descritto come esempio.

	es. con 5 anni di anzianità	es. con 10 anni di anzianità	es. con 15 anni di anzianità	es. con 20 anni di anzianità		
A1	A2	A3	A4	A5		
	es. con 5 anni di anzianità	es. con 10 anni di anzianità	es. con 15 anni di anzianità	es. con 20 anni di anzianità	es. con 25 anni di anzianità	es. con 30 anni di anzianità
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	es. con 6 anni di anzianità	es. con 12 anni di anzianità	es. con 18 anni di anzianità	es. con 25 anni di anzianità		
B3	B4	B5	B6	B7		
	es. con 7 anni di anzianità	es. con 14 anni di anzianità	es. con 21 anni di anzianità	es. con 28 anni di anzianità		
C1	C2	C3	C4	C5		
	es. con 7 anni di anzianità	es. con 14 anni di anzianità	es. con 20 anni di anzianità	es. con 26 anni di anzianità	es. con 31 anni di anzianità	
D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	es. con 10 anni di anzianità	es. con 20 anni di anzianità	es. con 30 anni di anzianità			
D3	D4	D5	D6			

2. l'anzianità da prendere a riferimento è quella maturata a tempo indeterminato nei comparti della Pubblica Amministrazione. In caso di progressione verticale il dipendente verrà posizionato nella categoria giuridica superiore e nella prima posizione di fascia economica: successivamente ai fini del definitivo

DF

S.A.

DF

10/01/2006

M. Rd.

Chini

P. De

A. De

D. De

- posizionamento nella progressione orizzontale spettante l'anzianità maturata complessivamente fino a quel momento verrà considerata al 50%.
3. Al raggiungimento dell'anzianità indicata nello schema soprastante ai lavoratori verrà attribuita la progressione orizzontale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello della maturazione del requisito, compatibilmente con le risorse a disposizione per l'anno di riferimento. Eventuale maturazione contemporanea di progressioni determinata da anzianità determina l'attribuzione di una sola progressione con slittamento dell'altra decorrenza di progressione l'anno successivo. Nel caso in cui le risorse disponibili non fossero sufficienti per garantire la progressione dal 1° Gennaio si potrà concordare una decorrenza successiva.
 4. Ulteriori progressioni rispetto al percorso teorico del personale sopra riportato, potranno essere attribuite anticipatamente per rilevanti contributi professionali espressi in base ad un sistema da concordare annualmente che dovrà tener conto della sia della valutazione annuale sia di elementi particolarmente qualificanti della prestazione lavorativa. Chi ha una progressione attribuita anticipatamente rispetto all'anzianità di servizio non potrà averne un'altra prima che siano trascorsi 3 anni.
 5. Nello specifico le parti concordano che la progressione orizzontale non potrà essere attribuita nel caso in cui il dipendente abbia riportato nell'anno di riferimento una valutazione relativa alla produttività non superiore al 59%, nel caso di sanzioni disciplinari definitive oppure nel caso di aspettativa non retribuita per almeno il 20% del periodo dall'ultima progressione orizzontale. Laddove le sanzioni disciplinari siano impugnate e non definitive sarà sospesa l'attribuzione della progressione.
 6. Il sistema di progressione economica orizzontale così configurato sarà finanziato dalle risorse che compongono il fondo salario accessorio e troverà applicazione per il quadriennio 2005/2008, previa verifica annuale della compatibilità economico-finanziaria dell'attuazione del sistema in sede di riparto del fondo stesso; le eventuali risorse aggiuntive stabili del fondo accessorio previste dai CCNL successivi al biennio economico 2002 - 2003, saranno utilizzate prioritariamente per la copertura di tali costi. Le risorse economiche lasciate libere da cessazioni di rapporti di lavoro dipendente garantiranno tale sistema di progressione in via prioritaria.

ART. 18 LA PROGRESSIONE VERTICALE

1. Le parti confermano la disciplina vigente per le progressioni verticali.
2. La progressione verticale riservata alle lavoratrici ed ai lavoratori interni all'Ente costituisce uno strumento di valorizzazione delle professionalità e delle potenzialità interne all'Ente.
3. La programmazione delle selezioni e dei concorsi pubblici avviene tramite confronto e concertazione sul piano annuale di occupazione.
4. Il personale soggetto ad una progressione verticale con selezione interna non è più soggetto al periodo di prova.
5. Le parti si impegnano a confrontarsi sulle progressioni verticali almeno una volta all'anno nell'ambito della discussione sul piano triennale delle assunzioni, e comunque in occasione di ogni variazione dello stesso o su richiesta di una delle parti.

ART. 19 DIRITTO ALLO STUDIO DPR. 395/88

1. Qualora il numero delle domande superi il limite del 3% previsto dal CCNL, il Settore Personale procederà alla equa distribuzione fra tutti i richiedenti aventi diritto del monte ore complessivo, previa acquisizione del consenso di tutti gli interessati.
2. Nel caso in cui non si raggiunga il consenso di tutti i lavoratori richiedenti ed aventi diritto in merito alla distribuzione delle ore come sopra descritta si applicherà la disciplina prevista dall'art.15 del CCNL 14.09.2000.
3. Le domande di ammissione devono pervenire entro il 30/08 dell'anno di riferimento corredate dal certificato di iscrizione e per coloro che hanno fruito dei permessi nell'anno scolastico precedente il certificato di frequenza.
4. Il dipendente può fruire dei permessi dall'assegnazione e non oltre il termine dell'anno scolastico o accademico. Eventuali residui non fruiti nel periodo autorizzato non sono fruibili in altro periodo e non possono essere cumulati con eventuali permessi dell'anno scolastico o accademico successivo.
5. I permessi possono essere fruiti in modo frazionato (a ore o giorni) o cumulativamente (in unica soluzione). Viene considerato permesso anche il tempo di viaggio necessario per raggiungere la sede scolastica frequentata.
6. I permessi devono essere richiesti con almeno 7 giorni in anticipo ed autorizzati dal Responsabile/Dirigente del Servizio.
7. Entro e non oltre il 15 settembre successivo all'anno scolastico di riferimento il dipendente è tenuto a presentare il certificato di frequenza ed il risultato degli scrutini o degli esami sostenuti (anche se con

Handwritten signature

esito negativo). Coloro che hanno ottenuto i permessi per sostenere l'esame di laurea dovranno presentare entro il 30 novembre il relativo certificato. In mancanza della produzione di tali documenti i permessi fruiti saranno considerati come aspettativa per motivi personali e devono essere recuperati, salvo recupero della retribuzione corrispondente.

8. Costituiscono legittimo impedimento alla continuazione della fruizione dei permessi già autorizzati, senza alcun pregiudizio di quanto già utilizzato:
- malattia o infortunio sul lavoro di durata superiore a 30 giorni, debitamente documentati;
 - astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi della L. 151/2001, anche anticipata.

ART. 20 LAVORATORI AD ALTRA TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

- E' fondamentale l'obiettivo di estendere ai lavoratori coinvolti nell'attività dell'Ente con altre tipologie di rapporto di lavoro, che sono sottoposti a regole diverse e di minore tutela, i diritti derivanti dal CCNL e dalle normative generali sul lavoro, cercando di coinvolgere nei momenti di confronto con le Amministrazioni le organizzazioni sindacali rappresentative di queste nuove forme di lavoro.
- Per tutti questi lavoratori si deve affermare il diritto esplicitato all'art. 26 comma 4 del CCNL che, nella stipulazione dei contratti individuali gli Enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni del CCNL o in contrasto con norme di legge, a partire dagli elementi retributivi.

Rapporti di lavoro a tempo determinato.

- Si conferma quanto già previsto dal vigente accordo decentrato in materia di criteri di erogazione della produttività collettiva al personale assunto a tempo determinato.
- Le modalità di fruizione delle ferie dovranno essere equiparate a quelle applicate agli altri dipendenti a tempo indeterminato con riguardo ai lavoratori a tempo determinato assunti per almeno un anno.

Contratti di collaborazione coordinata e continuativa o similari.

- Questi tipi di contratto devono escludere innanzitutto, mansioni di bassa e media professionalità, e vanno concordate regole ed indirizzi generali quali il rispetto del principio dell'equo trattamento (confrontato con quello del personale a cui si applica il contratto delle AA.LL.), i requisiti professionali da richiedersi, le modalità di ricerca e selezione di tali professionalità, le modalità di svolgimento dell'incarico in relazione all'orario di lavoro.
- Per queste prestazioni di lavoro gli Enti sono tenuti al rispetto dell'obbligo di tenuta e comunicazione dell'anagrafe tributaria dei contratti, allo scopo di rendere sempre più trasparente e di ricondurre a limiti fisiologici minimi questo fenomeno.
- Per questi lavoratori, che sono frequentemente lavoratrici donne, occorre estendere parte dei diritti collegati alla L. 151/2001, al diritto a malattia ed infortunio, al diritto a giorni di ferie.

ART. 21 FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

- Al personale turnista può essere applicato l'art.24 comma 1° del CCNL 14.09.2000 (maggiorazione del 50%) esclusivamente nel caso in cui, in via eccezionale, sia chiamato a lavorare nella propria giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
- Al personale turnista che presta la propria attività ordinaria in giornata festiva infrasettimanale spetta o il riposo compensativo oppure il compenso per lavoro straordinario festivo.

ART. 22 ASSICURAZIONE

- L'Ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, per le categorie previste nei contratti nazionali di lavoro, ivi compresa la tutela legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci. L'Ente provvede a stipulare apposita polizza di tutela legale per procedimenti civili e penali a favore dei dipendenti, la cui tutela assicurativa è prevista nel Contratto nazionale di Lavoro, per fatti connessi senza dolo e colpa grave nell'esercizio delle proprie funzioni. Il dipendente ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia.
- Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Ente sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesione o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. Copia della polizza assicurativa stipulata dall'Ente verrà inviata a tutti i dipendenti.

ART. 23 NORME DI SALVAGUARDIA

Per tutto quanto non citato o non modificato dalla presente intesa si farà riferimento ai precedenti accordi che mantengono al riguardo piena validità.

[Handwritten signature]

Delegazione di Parte Pubblica:

Dott. Bova Luigi - Segretario Generale Luigi Bova
D.ssa M.Luisa Farina - Resp. del Servizio Associato Personale M. Luisa Farina
Dott. Rebecchi Nicola - Resp. del Servizio E. Fin. Nicola Rebecchi
Dott.ssa Paterlini Elisa - Responsabile Istituzione "Millefiori" _____

Delegazione Trattante di Parte Sindacale composta da:

Sig. Raineri Giampiero - Funzionario Territoriale FP-CGIL Giampiero Raineri
Sig.ra Scazza Angela - Componente RSU Angela Scazza
Sig. Papazzoni Paolo - Componente RSU Paolo Papazzoni
Sig.ra Piattoni Anita - Componente RSU Anita Piattoni
Sig.ra Altmani Sofia - Componente RSU Sofia Altmani
Sig.ra Verona Franca - Componente RSU _____
Sig.ra Cavazzoni Anna - Componente RSU Anna Cavazzoni
Sig. Uboldi Pierangelo - Componente RSU Pierangelo Uboldi

- 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);
 - l) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;
 - j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina è nel rispetto dei tempi e delle procedure dell' art.33 del d. lgs. 165/01;
 - k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
- 2) La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:
- a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
 - b) 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.
- 3) Sono inoltre oggetto di contrattazione integrativa, secondo quanto disposto dal CCNL 14/9/00:
- a) La definizione dei criteri per l'erogazione dei trattamenti accessori ai lavoratori con contratti di lavoro part-time (anche in misura non proporzionale alla prestazione svolta), lavoro temporaneo, telelavoro e contratto di formazione-lavoro.
 - b) La definizione degli importi relativi all'indennità di maneggio valori, nell'ambito di quanto stabilito dall' art. 36 comma 1.
 - c) L'individuazione delle prestazioni di lavoro cui far corrispondere l'indennità di rischio
 - d) la possibilità, per il personale impegnato in attività di assistenza agli organi istituzionali, di superare il limite massimo contrattuale di ore straordinarie
 - e) la definizione del limite massimo di ore che individualmente possono essere destinate alla banca delle ore
 - f) La definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi professionali negli enti provvisti di avvocatura
 - g) I criteri per l'elevazione del 10% del contingente di personale che può accedere ad un rapporto di lavoro part-time
 - h) Negli enti in cui la dotazione organica complessiva non preveda posti di categoria D, la remunerazione per gli operatori di PM con particolari responsabilità come indicato nell' art. 29 comma 8
 - i) Gli incentivi economici per il personale docente delle scuole (compresi gli insegnanti di sostegno operanti in scuole statali) e degli asili nido che svolgano attività ulteriori rispetto a quelle previste dal calendario scolastico
 - j) L'importo dell'indennità professionale da corrispondere al personale docente dei centri di formazione professionale
 - k) L'indennità di trasferimento per il personale che, per motivi di servizio, sia destinato ad una sede di servizio che comporti il cambio di residenza

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo

- 1) I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
- 2) L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la











- delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
- 3) Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
 3. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
 4. L'ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

Art.5 - Concertazione e confronto

- 1) Le parti partecipano alle riunioni con la disponibilità ad approfondire la materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti e in tal caso l'amministrazione adotterà formalmente la soluzione concordata, diversamente, dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni e i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze o delle proposte avanzate da parte sindacale.
- 2) Ai sensi delle vigenti normative contrattuali sono oggetto di concertazione 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;
 - f) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
 - g) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - h) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - i) metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
 - j) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
 - k) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6, del Contratto sulla classificazione del personale;
 - l) l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti o modificazioni dei fondi annuali finalizzati al finanziamento della progressione all'interno delle categorie professionali e al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, qualora si attui l'art.8 del CCNL sull'ordinamento professionale (APO).
- 3) Sono inoltre oggetto di concertazione, secondo quanto disposto dal CCNL 14/9/00
 - a) La definizione di progetti sperimentali di telelavoro
 - b) L'attivazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo
 - c) i procedimenti ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti per la trasformazione di contratti di formazione lavoro in contratti a tempo indeterminato
 - d) l'individuazione dei posti da destinare a rapporti di lavoro a tempo parziale
 - e) il fabbisogno occupazionale annuo relativo ai rapporti di lavoro a tempo determinato
 - f) i criteri generali per l'attribuzione delle mansioni superiori con i limiti previsti dall'art. 8 del CCNL 14/9/00
 - g) I criteri per le procedure selettive riservate al personale di vigilanza nei casi previsti dall' art. 29 comma 8
 - h) Calendario scolastico, monte ore e orario dell'attività didattica per il personale docente delle scuole materne

che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi; a tal fine l'Ente provvederà a fornire i dati di utilizzo delle prestazioni straordinarie, distinti per settore/servizio.

9. Nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza.

Art. 7 - Diritto di pubblicità ed affissione.

1. I componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali firmatarie del contratto hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.
2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

Art. 8 - Dotazioni e strumentazioni

1. La R.S.U. può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, in conformità alle leggi sulla stampa.
2. Alla R.S.U. è consentito l'utilizzo del telefono e delle strumentazioni informatiche ai fini della trasmissione e della ricezione dell'informazione di interesse sindacale; a tal fine l'ente si impegna ad attivare una casella di posta elettronica dedicata alla RSU ed una bacheca elettronica per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale.
3. Per la diffusione della informazione, è consentito alla R.S.U. l'utilizzo della posta elettronica interna.
4. E' consentito inoltre alla R.S.U. l'utilizzo del fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale.

Art. 9 - Locali

1. L'Ente mette gratuitamente a disposizione su richiesta dei soggetti di cui all'art.7, comma 1 del presente protocollo l'uso di un idoneo locale comune, organizzato con modalità concordate con i medesimi, per consentire l'esercizio delle loro attività.

Art. 10 - Agibilità Sindacali

1. Si concorda che le riunioni tra Amministrazione e delegazione di parte sindacale (anche quelle relative a commissioni paritetiche, osservatori, etc etc) sono convocate dalla Amministrazione stessa e si svolgono di norma fuori orario di lavoro.
2. I permessi sindacali verranno richiesti al competente responsabile di servizio il quale, dopo aver autorizzato l'utilizzo dei permessi, trasmetterà all'ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.

Art. 11 - Assemblee Sindacali

1. I dipendenti degli Enti hanno diritto a 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. 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.
2. Ad integrazione dei diritti riconosciuti dal CCNL sulle Assemblee Sindacali, quantificate in 12 ore annue individuali in orario di lavoro, le parti concordano che, per alcuni servizi particolari che operano in stretto rapporto con l'utenza esterna, qualora l'assemblea del personale sia convocata dalle OO.SS. al di fuori dell'orario di servizio, la partecipazione del lavoratore a tali assemblee verrà recuperata nella misura di dodici ore annue, così come previsto dalla disciplina contrattuale.
3. In assenza di accordi di miglior favore vige comunque quanto previsto dal comma 2 dell'art. 56 del CCNL del 14/9/00.

[Handwritten signature]

SA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 12 – Disposizioni Varie

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 30 giorni concordando preventivamente la data, ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.
2. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
3. Di ogni seduta di concertazione o di contrattazione verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi delle eventuali decisioni operative concordate. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante e consegnato alle OO.SS. e alle RSU.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Delegazione di Parte Pubblica:

Dott. Bova Luigi - Segretario Generale Luigi Bova

D.ssa M.Luisa Farina - Resp. del Servizio Associato Personale M.Luisa Farina

Dott. Rebecchi Nicola - Resp. del Servizio E. Fin. Nicola Rebecchi

Dott.ssa Paterlini Elisa - Responsabile Istituzione "Millefiori" Elisa Paterlini

Delegazione Trattante di Parte Sindacale composta da:

Sig. Raineri Giampiero - Funzionario Territoriale FP-CGIL Giampiero Raineri

Sig.ra Scazza Angela - Componente RSU Angela Scazza

Sig. Papazzoni Paolo - Componente RSU Paolo Papazzoni

Sig.ra Piattoni Anita - Componente RSU Anita Piattoni

Sig.ra Altimani Sofia - Componente RSU Sofia Altimani

Sig.ra Verona Franca - Componente RSU Franca Verona

Sig.ra Cavazzoni Anna - Componente RSU Anna Cavazzoni

Sig. Uboldi Pierangelo - Componente RSU Pierangelo Uboldi