



COMUNE DI LONATE CEPPINO

Provincia di Varese

CCID

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE COMUNALE

Art. 1

Oggetto

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, e riprodotte, a puro titolo ricognitivo, ancorché non totalmente esaustivo, nell'art. 6 del presente CCID.
2. Nelle materie oggetto di contrattazione, il CCID ha funzione integrativa rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL.

Art.2

Campo di applicazione

1. Sotto l'aspetto normativo il presente CCID si applica a tutto il personale non dirigente del Comune con contratto a tempo indeterminato nonché, per quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro, ai dipendenti a tempo determinato.

Art.3

Durata

1. Il presente CCID ha validità dal 01/01/2005 salvo gli istituti per i quali è specificamente indicata una validità diversa.
2. Le disposizioni del presente contratto restano in vigore anche dopo la data di scadenza indicata al comma precedente, fino a quando non siano state sostituite da successivo CCID e comunque nei limiti in cui non risultino incompatibili con le norme del CCNL o con disposizioni di legge.

3. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore sino a quando non siano sostituite dal successivo CCID o siano oggetto di nuova contrattazione tra le parti.
4. Gli istituti a carattere vincolato e automatico qui previsti avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCID.

Art.4

Composizione delegazioni

1. La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
2. La parte pubblica disporrà con proprio atto la delegazione che dovrà assumere le conseguenti determinazioni.

Art.5

Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. In armonia con quanto stabilito dal CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a- contrattazione collettiva integrativa decentrata;
 - b- informazione;
 - c- concertazione;
 - d- consultazione.
4. Le parti si impegnano a non assumere atti o iniziative attinenti alle materie oggetto di contrattazione o di concertazione nel tempo in cui si svolgono la contrattazione e la concertazione.

Art.6

Contrattazione Collettiva Integrativa Decentrata

1. Ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e della vigente normativa CCNL (artt. 3 e 4 CCNL 01.04.1999 confermati dall'art. 3 del CCNL 22.01.2004), la contrattazione collettiva integrativa decentrata si deve svolgere sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
2. Conseguentemente, la contrattazione collettiva integrativa decentrata avviene nelle seguenti materie:
 - **MATERIE PREVISTE DALL'ART.4, COMMA 2, CCNL 01.04.1999:**
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 CCNL 01.04.1999 e nell'art. 4 CCNL 05.10.2001, per le finalità previste dall'art. 17 CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004, nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli da ultimo citati;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di 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; i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01.04.1999 (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 31.03.1999);
 - c) le fattispecie, i criteri e valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g);
 - d) i programmi annuali e pluriennali dell'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 sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare le attività dei dipendenti disabili;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 D.P.R. 19.11.1990 n. 333, anche per le finalità della l. 10.04.1991 n. 125;

- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01.04.1999;
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione di orario di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999;
 - MATERIE PREVISTE DALL'ART. 16, COMMA 1, CCNL 31.03.1999:
 - a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2, CCNL 31.03.1999;
 - 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;
 - ULTERIORI MATERIE:
 - a) ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, ex art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 01.04.1999;
 - b) individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano la corresponsione dell'indennità di rischio, ex art. 37 CCNL 14.09.2000;
 - c) importo dell'indennità di maneggio valori, ex art. 36 CCNL 14.09.2000;
 - d) modalità di fruizione dei permessi sindacali, ex art.10, comma 6, CCNQ del 07.08.1998.
3. Si dà atto che, a norma dell'art. 4, comma 4, CCNL 01.04.1999, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo fra 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 alle lettere d),e),f),m), dell'art. 4, comma 2, CCNL 01.04.1999.

Art. 7

Informazione

1. Ai sensi delle disposizioni contenute nel CCNL l'ente informa periodicamente e tempestivamente la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del contratto 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 CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa l'informazione deve essere preventiva.
3. Si conviene altresì che l'informazione sia preventiva con riferimento alle seguenti materie:
 - numero, motivi, contenuto anche economico, durata dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;

Art 8

Concertazione

1. La concertazione si svolge con le modalità e sulle materie indicate dall'art. 6 CCNL 22.01.2004, che qui di seguito si riporta integralmente:
<<1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7 del CCNL citato, 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 31.3.1999¹ e per le seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) *criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;*
 - c) andamento dei processi occupazionali;
 - d) 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.>>

¹ Vale a dire: criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per 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) metodologie permanenti di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5 CCNL 31.03.1999;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3. comma 6, CCNL 31.03.1999.

Art 9

Assemblee del personale

1. A norma dell'art. 56 CCNL 14/9/2000, i dipendenti dell'Ente, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 (dodici) ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. I lavoratori medesimi possono riunirsi in Assemblea sindacale al di fuori dell'orario di lavoro, in locali idonei e in orari da concordare con l'Amministrazione.
3. Per le modalità di esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro trova applicazione la specifica disciplina di cui all'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro del 7.8.1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi e altre prerogative sindacali, la quale, tra l'altro, prevede quanto segue:
 - a) le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalla R.S.U. e dalle OO. SS. firmatarie del presente CID;
 - b) la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Ufficio gestione del personale, con preavviso scritto, che deve pervenire all'ufficio citato almeno 3 (tre) giorni prima [dal computo di tale periodo di preavviso sono escluse le festività];
 - c) la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione a ciascuna assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale;
 - d) durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità lavorative interessate.
4. Le parti convengono che le Assemblee debbono effettuarsi in orari che possono favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano arrecare i minori pregiudizi e disagi possibili ai servizi e all'utenza.

Art 10

Modalità di fruizione dei permessi sindacali

1. La disciplina dei distacchi, aspettative e permessi sindacali è dettagliatamente contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7.8.1998.
2. Le parti danno atto della Dichiarazione Congiunta n.4 CCNL 22.1.2004, rivolta a sollecitare che <<i>diversi livelli relazionali sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse,

evitando ogni possibile ricaduta negativa alla fruibilità delle prerogative sindacali>>.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi della vigente normativa contrattuale nazionale, l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi sindacali aventi diritto all'interno del proprio luogo di lavoro, così come la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle OO. SS. alle quali aderiscono.
4. Si dà atto che l'art.10, comma 6, CCNQ del 7.8.1998 stabilisce che << Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata>>.

Ad integrazione della disposizione del CCNQ di cui al precedente comma, si stabilisce che, in caso di assenza dal servizio per permessi sindacali, i dipendenti interessati debbono far pervenire al proprio Responsabile del Servizio apposito preavviso almeno 3 (tre) giorni prima, fatti salvi casi imprevisi di particolare urgenza. Dal computo di tali giorni di preavviso sono escluse le festività

Art. 11

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. A norma dell'art.4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999, in sede di contrattazione collettiva integrativa decentrata, debbono essere regolati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.
2. Si dà atto che gli istituti economici stabili devono essere finanziati con risorse decentrate stabili, mentre tutti gli altri istituti del salario accessorio, oltre che con le risorse variabili, possono essere finanziati anche con risorse stabili.
3. Conseguentemente a quanto ribadito nel precedente comma, le risorse stabili debbono essere anzitutto impiegate per finanziare gli istituti economici stabili. In particolare, tenuto anche conto della Dichiarazione congiunta n.19 al CCNL del 22.1.2004, le risorse stabili debbono prioritariamente finanziare quanto segue:
 - le progressioni economiche orizzontali, ex art.34, c.1, e art.35, c.3, CCNL 22.1.2004
 - l'indennità di comparto, ex art.33, commi 4 e 5, CCNL 22.1.2004;
 - la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ex art.17, c.2, lett.c, CCNL 1.4.1999, nonché delle alte professionalità ex art.10, c.5, e art.32, c.7, CCNL 22.1.2004;
4. L'avanzo attivo delle risorse stabili unitamente alle risorse variabili saranno utilizzati per finanziare gli altri istituti del salario accessorio sulla base dei seguenti criteri:
 - a) si procederà, in primo luogo, a finanziare le indennità varie e i compensi gravanti sul fondo del salario accessorio, ivi compresi quelli per l'esercizio dei

compiti di cui al comma 2, lett. f) ed i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art.36 del CCNL 22.1.2004;

- b) si valuterà quindi l'opportunità di procedere a finanziare nuove progressioni orizzontali ai sensi degli artt.33 e 34 del presente CCID (fermo restando che tali nuove progressioni economiche devono comunque essere finanziate con il residuo delle risorse stabili);
- c) la parte rimanente delle risorse verrà destinata ad incentivare la produttività dei dipendenti comunali, come meglio precisato nel successivo art.30, avendo cura di lasciare un piccolo *fondo di riserva* da utilizzare per possibili imprevisti o errori di calcolo.

COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

Art. 12

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ A PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

In applicazione dell'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004, al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni e integrazioni, è attribuita una specifica indennità con natura retributiva fissa, ricorrente e con erogazione mensile.

In tal senso si intendono:

- Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi;

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di €1.300,00 e assorbe l'indennità di disagio.

Per i dipendenti a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett.i) del CCNL del 01.04.1999, è prevista una indennità cumulabile con quella precedente, del presente articolo nella misura di € 300,00 annuali, solo nel caso in cui l'indennità di particolare responsabilità sia uguale a €1.000,00-

L'indennità di cui sopra è fissata in €25,00 mensili (€ 300,00 annuali).

Il personale cui è ascrivibile detta indennità, è quello al quale:

siano state attribuite, con atto formale dell'ente, le qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe, e le qualifiche di Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi;

L'indennità di cui alla lettera f) è incompatibile con tutte le altre indennità ad eccezione dell'indennità di turno, reperibilità, maneggio valori (ove ascrivibile) e rischio.

Art. 13

Indennità di maneggio valori

1. A norma dell'art. 36 CCNL 14.9.2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Ai fini dell'attuazione del comma precedente vengono fissati i seguenti importi:
 - indennità giornaliera massima di Euro 1,55 graduata sui valori medi maneggiati e i giorni di effettiva presenza.

Art. 14

Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;
 - b) è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
 - c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.
2. Si considerano condizioni di rischio quelle connesse ad una prestazione lavorativa continua delle categorie "A" e "B", nei sotto elencati ambiti lavorativi:

Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta agli eventi atmosferici, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla corrispondente indennità è rimessa al Responsabile del Servizio di ogni singola struttura ai sensi dell'art. 37 succitato e di concerto con le OO.SS. mediante apposito atto ricognitivo contenente il tipo di rischio, e la percentuale di tempo di lavoro soggetta a rischio.

Art. 15

Indennità di turnazione

1. L'indennità di turnazione risulta dettagliatamente disciplinata dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000.

Art.16

Compensi incentivanti la produttività. Art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1.4.1999

1. Le parti danno atto che, a norma dell'art.37 CCNL 22.1.2004:
 - a) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - b) l'attribuzione dei compensi per produttività, di cui all'art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999, è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Le risorse da destinare ai compensi per la produttività derivano annualmente dall'applicazione dei criteri previsti dal presente contratto.
3. L'ammontare delle risorse suddette è ripartito tra i settori comunali anche sulla base di quanto stabilito nel Piano Dettagliato degli Obiettivi estrapolato dal PEG.
4. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal Responsabile del Servizio.
5. Ciascun responsabile di servizio procede alla valutazione individuale. La valutazione individuale, effettuata sulla base di idonei elementi valutativi e relativi punteggi, è intesa a misurare l'apporto individuale, da parte di ciascun dipendente coinvolto, in ordine al raggiungimento degli obiettivi di riferimento.
6. La misura dei compensi individuali viene quantificata sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al punteggio individuale ottenuto. Le valutazioni avvengono utilizzando la scheda con i criteri e gli elementi in essa contenuti, allegata al presente CCID.
7. L'erogazione del premio incentivante avverrà nei tempi appresso indicati: di norma, a consuntivo, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento;

Art.17

Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività

1. I dipendenti vengono debitamente informati degli obiettivi che li riguardano, collegati ai compensi incentivanti la produttività.
2. L'informazione avviene attraverso la trasmissione preventiva e tempestiva, da parte dei Responsabili dei Servizi, delle schede concernenti gli obiettivi di riferimento, gli elementi e i criteri di valutazione.
3. I Responsabili di Servizi avranno altresì cura di esplicitare ogni problematica concernente gli obiettivi di cui trattasi in incontri, collettivi o individuali, con il personale interessato.

Art.18

Progressione Economica Orizzontale

1. A norma dell'art.5, c.2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto dei criteri indicati dalla disposizione medesima.
2. Le risorse disponibili nel fondo sono individuate, in sede di annuale contrattazione integrativa decentrata, allorché viene stabilita la quota del fondo da destinare alle progressioni economiche che si intendono effettuare nell'anno di riferimento e le categorie interessate.
3. La quota del fondo destinata alle progressioni orizzontali viene ripartita tra i vari Settori comunali in proporzione al numero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti alle categorie (e profili professionali, qualora necessario) interessate alla progressione, inquadrati in ciascun Settore.
4. Conseguono il passaggio alla posizione economica superiore, secondo un ordine di priorità, per categoria e per area, basata su coefficienti di progressione. La progressione sarà determinata sulla base del punteggio conseguito sull'apposita scheda di valutazione, e dal numero di anni d'anzianità di servizio nella categoria di appartenenza (come da scheda allegata).
5. Entro 10 giorni dal ricevimento della scheda il dipendente che non condivida la valutazione può presentare al proprio Responsabile ricorso in opposizione, con facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale; copia di tale ricorso deve essere trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio Personale. Entro i 10 giorni successivi, il Responsabile esamina il ricorso e decide in merito in via definitiva, dandone comunicazione all'interessato e all'Ufficio Personale. Detto percorso è da intendersi come ulteriore opportunità per il dipendente, fatte salve le forme di opposizione previste dall'ordinamento giuridico.
6. L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dal 1° gennaio di ciascun anno cui si riferisce la valutazione.

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.19

Orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare, con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e frammentazione delle competenze e degli interventi, anche in relazione all'articolazione dell'orario di servizio oggetto di concertazione.
Pertanto, l'orario ordinario di lavoro settimanale è di 36 ore per la generalità dei dipendenti a tempo pieno

2. È applicata una riduzione di orario fino a 35 ore medie settimanali per i lavoratori adibiti a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale e quindi per la tipologia di personale dei vigili urbani in quanto turnista, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 06.07.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza. Per il personale interessato, il regime di riduzione dell'orario di lavoro sarà predisposto ed organizzato dal Responsabile del Servizio (Responsabile Polizia Locale).

Art. 20

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere impiegato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. Esso dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti o per eventi eccezionali.
2. A norma dell'art. 38, comma 6, del CCNL 14.09.2000, la prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può superare, in ogni caso, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
3. La gestione del fondo è demandata al Segretario Comunale, che provvederà ad assegnare ai capi area il relativo budget sulla scorta delle motivate richieste avanzate dai Responsabili dei Servizi. Detta assegnazione sarà soggetta a verifica almeno quadrimestrale, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario, nonché per individuare le possibili soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate dall'art.15 CCNL.
4. In base all'art. 39, commi 1 e 2, CCNL 14.09.2000, 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 precedente comma. L'effettuazione di lavoro straordinario di cui trattasi sarà consentito, in via tendenziale e ferma restando l'esigenza del rispetto dei principi di buon andamento ed economicità dei servizi, al personale disponibile, anche se appartenente a settori diversi, purché in grado di svolgere tali servizi, come individuato dal competente responsabile di servizio. L'erogazione dei compensi per lavoro straordinario prestato per le motivazioni di cui al presente comma spetta a tutto il personale interessato ivi compresi eventuali titolari di posizione organizzativa.
5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione scritta, debitamente motivata, del responsabile del servizio di riferimento, il quale, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della effettiva liquidazione della prestazione svolta, ovvero, a richiesta del dipendente, della concessione del riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art.21

Mensa

1. Il servizio mensa sostituito, con giusto accordo fra la Parte Pubblica e la Rappresentanza Sindacale, con l'introduzione di un "Ticket Restaurant" del valore nominale di €4,65.

Al servizio, così come sostituito, può accedere il personale che effettua il rientro pomeridiano a completamento dell'orario settimanale, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

AMBIENTE DI LAVORO

Art.22

Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Assumendo l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti dell'attuazione della D. Lgs. 626 del 1994, l'Amministrazione applicherà quanto previsto dalla legislazione e dai contratti vigenti.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Art. 23

Attività di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
2. Gli stanziamenti per le attività di formazione ed aggiornamento professionale, messi a disposizione dall'ente, dovranno essere annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale dell'anno di riferimento.
3. Le somme eventualmente non utilizzate dovranno essere aggiunte a quelle, per lo stesso titolo, dell'anno successivo.
4. Si concorda sull'obiettivo della formazione, adeguata e continuativa, della generalità del personale comunale.

PARI OPPORTUNITÀ

1. Per garantire le pari opportunità l'amministrazione si impegna ad evitare ogni discriminazione nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale. In particolare:
 - gli orari di lavoro e di servizio verranno stabiliti in modo da evitare disagi alle lavoratrici ed in modo da essere rapportati a quelli dei servizi sociali per le lavoratrici con figli o altre persone da assistere;
 - verrà garantita parità di accesso ai corsi di formazione professionale, e modalità di svolgimento degli stessi tali da consentire la piena partecipazione delle lavoratrici;
 - a parità di requisiti professionali si eviterà ogni discriminazione nell'attribuzione degli incarichi più qualificati;
 - si eviterà di assegnare mansioni troppo parcellizzate e prive di possibilità di evoluzione professionale;
 - verranno scrupolosamente seguite le norme sulla tutela delle lavoratrici madri, garantendo loro tutti i diritti riconosciuti dalla Legge 1024/71;

DISPOSIZIONI VARIE

Art.24

Mobbing

1. Le parti si impegnano ad attivare il comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.
2. Nel prendere atto di quanto previsto in materia dall'art. 8 del CCNL del 22.1.2004, le parti concordano di istituire, un comitato paritetico con i compiti e le funzioni stabilite al comma 3 del citato art. 8.
3. L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento del comitato e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dal comitato.

Art.25

Copertura assicurativa

Le parti evidenziano la necessità della totale applicazione dell'art.43 del CCNL 14/09/2000, il quale recita:

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di

- cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
 3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
 4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
 5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
 6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
 7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

DISPOSIZIONI FINALI

Art.26

Interpretazione autentica del CCID

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e delle regole ivi previste.
2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente contratto, le parti, su richiesta di una di esse, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.
3. In nessun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

Art.27

Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato, si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali.
2. Per eventuali modifiche del presente CCID che dovessero risultare necessarie nel periodo di vigenza dello stesso, le ipotesi di modifica dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.



COMUNE DI LONATE CEPPINO
Provincia di Varese

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica

OO.SS. Territoriali

Le R.S.U.